

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

MARLON SILVA

LEGISLAÇÃO E SAÚDE DO AERONAUTA: UMA RELAÇÃO TURBULENTA
Aspectos jurídicos da profissão do aeronauta de aviação regular



CURITIBA
2013

MARLON SILVA

LEGISLAÇÃO E SAÚDE DO AERONAUTA: UMA RELAÇÃO TURBULENTA

Aspectos jurídicos da profissão do aeronauta de aviação regular

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção de grau de Bacharel em Direito, no Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.^aDra. Thereza Cristina Gosdal.

CURITIBA
2013

TERMO DE APROVAÇÃO

MARLON SILVA

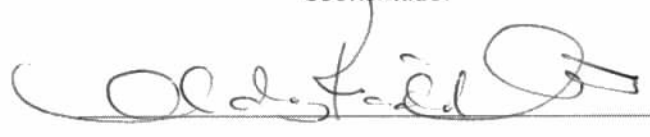
LEGISLAÇÃO E SAÚDE DO AERONAUTA: UMA RELAÇÃO TURBULENTA

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

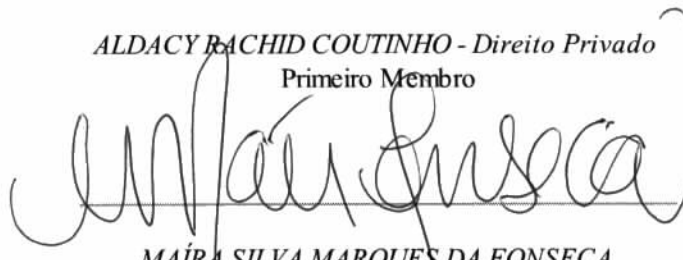


THEREZA CRISTINA GOSDAL
Orientador

Coorientador



ALDACY RACHID COUTINHO - Direito Privado
Primeiro Membro



MAÍRA SILVA MARQUES DA FONSECA
Segundo Membro

Dedico o presente trabalho a todos aqueles que não têm medo de sonhar; que não deixam de arriscar; que não se atormentam com os empecilhos à frente; que não se abalam com a queda; que não fogem a luta; que não desistem!

AGRADECIMENTOS

Desde que me conheço por gente tenho o sonho de ser piloto de avião. Conhecer o mundo, ver diversos nascer e pôr do sol, estar mais próximo das estrelas, trabalhar em um ramo que sempre acreditei ser glorioso, possuir uma capacitação técnica indispensável ao mundo moderno. Não só eu, mas diversos profissionais do ramo da aviação civil são motivados por esse sonho.

Quando estava por concluir o ensino médio pude constatar que sempre tive um sonho alto para ser alcançado. Primeiro pelos gastos que devem ser empregados à formação profissional. Segundo pelas várias exigências impostas pelo Governo – entenda-se aqui Aeronáutica e ANAC – para formação dos pilotos. Por fim, pela insegurança, criada por mim, quanto a minha capacidade para atingir tal objetivo.

Naquele momento tive que colocar as cartas na mesa e decidir o que faria da minha vida, visto que a possibilidade de alcançar meu sonho de imediato era algo quase impossível. Concluí que a melhor solução seria me formar em uma área que tivesse afinidade, cuja formação profissional viabilizasse, pessoal e financeiramente, alcançar a tão sonhada posição de piloto de avião. Escolhi o Direito.

Hoje, às vésperas de minha formatura vejo que bem escolhi! O que antes parecia um “pouso alternado”, hoje tomou forma de uma realização pessoal, de algo que aprendi a amar – não mais, é claro, que a aviação.

Para o trabalho de conclusão de curso, o momento da faculdade que ouse admitir que tenha maior liberdade de estudo, escolhi ligar as duas áreas do conhecimento que ocupam meu coração: direito e aviação. Encontrei no Direito do Trabalho essa possibilidade.

Admito que, de início, achei que faria apenas uma análise da lei que regulamenta o exercício profissional do meu futuro cargo sem mais surpresas, mas estava enganado. A Lei nº. 7.183/84 guarda mais surpresas do que podia imaginar. Essas constatações e as conclusões que cheguei serão apresentadas no trabalho, entretanto gostaria de registrar aqui que aqueles que são motivados por seus sonhos precisam de barreiras muito mais altas do que se pode construir para desistir, o que é meu caso.

Primeiramente, por sempre acreditar que eu poderia alcançar meus sonhos, gostaria de agradecer à minha família. Eles são a base e o fundamento de tudo que fiz, faço e farei na minha vida. Eles são as pessoas que estarão ao meu lado independentemente do caminho que eu tomar. São eles as pessoas que mais amo na face deste planeta.

Aos meus amados pais devo minha vida, minha educação, minha possibilidade de hoje poder sonhar! Aos meus irmãos devo os exemplos a ser seguidos. Aos meus cunhados o carinho que tiveram comigo quando a minha família se juntaram. Mãe, Pai, Débora, Márcio, Christiano e Mariana, muito obrigado! Se hoje estou aqui, é por causa de vocês.

Não menos importante é Deus na minha vida. Ele me deu a oportunidade de estar neste plano, me deu a força espiritual para enfrentar os desafios e conquistar meus objetivos. Obrigado Senhor Deus!

Também devo agradecimentos a quem a pouco entrou na minha vida. De forma silenciosa e arrasadora ocupou meu coração e me apresentou um dos sentimentos mais puros que existem. No período final da graduação me deu forças no momento que ninguém mais conseguia, me tranquilizou quando achava que tudo estava perdido, me apoiou, confiou em mim. Obrigado Tiba!

Algumas linhas são pouco para agradecer àqueles cuja nossa amizade completa uma década nesse ano. Eles nunca me negaram uma ajuda, um apoio, uma palavra de carinho. Eles me mostraram o significado de amizade para a vida toda. Eles suportaram minha ausência na época de cursinho e meus surtos durante a faculdade. Eles acreditaram na minha capacidade quando nem mesmo eu acreditava. Eles me tiraram do fundo do poço nos piores momentos da minha vida. Eles são as pessoas que não preciso falar uma palavra para saberem se estou bem ou mal. Eles me ensinaram o que significa “amor de amigo”. A vocês, meus queridos amigos Alexandre, Ariadne, Jéssica e Mariana, só tenho a agradecer, pois que graça teria sonhar se não tivesse ninguém para compartilhar? Muito obrigado!

Devo agradecimento, também, àqueles que me mostraram que a diferença pode unir as pessoas. Que nunca exigiram mais do que pude aguentar e nem menos do que poderia conseguir. Que me proporcionaram as melhores viagens, passeios, conversas, risadas. Que me provaram que o amor não se importa com a distância. Que nossa soma se iguala a completude. Obrigado Fabiane, Juliana, Richard e Thaís.

Não poderia deixar de agradecer àqueles que, sempre unidos, conseguiram atingir juntos seus objetivos. A aqueles que, independente da idade, construíram uma sólida amizade que será levada para além das colunas da UFPR. A aqueles me acolheram, me aceitaram e me motivam a ir em frente. Aqueles que, literalmente, formam um time! Obrigado Time do Centenário.

Um especial obrigado a minha colega, amiga, confidente, irmã, Vanessa Massuchetto. Uma garota que me provou que a impressão a primeira vista é bobagem. Que mostrou que coração não tem tamanho. Que me ajudou nas horas de maior desespero acadêmico. Que sempre pude contar e sempre poderá comigo contar. Van, obrigado!

Muito importante também é o agradecimento que faço a todos aqueles que me ajudaram a construir o saber jurídico, se dedicando a árdua tarefa de ministrar o direito com excelência. Obrigado ao corpo docente da faculdade de direito da UFPR.

Um especial agradecimento devo a ela que, com dedicação e maestria, me apresentou ao ramo jurídico qual sou apaixonado. Ela que aceitou disponibilizar seu tempo para a construção do conhecimento de outrem. Ela que, mesmo diante das dificuldades impostas, com paciência e confiança me orientou nesta jornada qual chamam de monografia. Por motivos acadêmicos e, principalmente, pessoais: obrigado Prof^a. Thereza Cristina Gosdal.

Àquelas mulheres que foram muito mais do que supervisoras de estágio, devo muitos agradecimentos. Elas, além de me apresentarem à prática profissional, foram amigas, irmãs, mães. Muito obrigado Dras. Adriana Paquete, Cristiane Kuchta e Janice Keller.

Por fim, do fundo do meu coração, agradeço a todos que fizeram parte dessa jornada. MUITO OBRIGADO!

*Ó mar salgado, quanto do teu sal
São lágrimas de Portugal?
Por te cruzarmos, quantas mães choraram,
Quantos filhos em vão rezaram!*

*Quantas noivas ficaram por casar
Para que fosses nosso, ó mar!
Valeu a pena? Tudo vale a pena
Se a alma não é pequena.*

*Quem quer passar além do Bojador
Tem que passar além da dor.
Deus ao mar o perigo e o abismo deu,
Mas nele é que se espelhou o céu.*

Fernando Pessoa

RESUMO

O objetivo do presente trabalho é a análise jurídica dos aspectos laborais do profissional que exerce atividade a bordo de aeronave civil nacional, permeando a relação entre as condições de trabalho e a saúde desses profissionais. Ancorando-se na Lei nº 7.183/1984, bem como em preceitos da Constituição Federal e da Consolidação das Leis Trabalhistas, buscou-se realizar um estudo acerca dos conceitos próprios da categoria dos aeronautas e da regulamentação trabalhista desta classe profissional, especialmente no que se refere ao regime de trabalho, à forma de remuneração e às peculiaridades criadas pela Lei do Aeronauta. Para além, a Lei nº. 6.514/1977 e a Portaria nº. 3.214/1978 foram postos em voga para o estudo dos agentes nocivos à saúde daqueles profissionais, principalmente no tocante aos riscos ocupacionais e ao cabimento de adicionais compensatórios. Ademais, abordaram-se as consequências da jornada de trabalho, bem como do trabalho noturno, no tocante à saúde e à integridade física e psicológica dos aeronautas. O presente trabalho intenta abordar essas questões ocupacionais e verificar quais são as utilidades ou funcionalidades – e, principalmente, se atingem o seu objetivo – para o trabalho do aviador nos dias atuais.

Palavras chave: Direito do Trabalho. Medicina e Segurança do Trabalho. Saúde. Aeronauta.

ABSTRACT

The goal of the present assignment is the juridical analysis of the labor aspects of the employee who takes part into an civil and national aircraft crew, permeating the relation between job conditions and health of those professionals. Based on the law number 7.183/1984, as well as on precepts of the Constituição Federal and Consolidações das Leis Trabalhistas, it was intended to carry out studies concerning the own concepts of the aeronauts category and the labor legislation of this professional class, especially concerning employment scheme, the way payment is made and peculiarities created by Lei do Aeronauta. Furthermore, the law number 6.514/1977 and the ordinance 3.214/1978 there have been put in vogue for studies on agents harmful to the health of those professionals, mainly concerning occupational hazards and compensatory extras. Moreover, there have been approached the consequences of the workday, as well as night shift work, concerning health and physical and psychological integrity of aeronauts. The present assignment intends to approach occupational issues and verify what are the uses and functions – and, primarily, if they reach their goals – for the occupation of the aeronauts at the present time.

Keywords: Labor Law. Occupational Medicine. Health. Aeronaut.

LISTA DE SIGLAS

ANAC	– Agência Nacional de Aviação Civil
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
CF	– Constituição Federal
CCT	– Convenção Coletiva de Trabalho
DEJT	– Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
DOU	– Diário Oficial da União
DIESAT	– Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho
DAC	– Departamento de Aviação Civil
DDL	– DetDanskeLuftfartselskab A/S
DLR	– Deutsche LuftReederei GmbH
DELAG	– Deutsche Luftschiffahrts-Aktiengesellschaft
ED	– Embargos Declaratórios
EMBRAER	– Empresa Brasileira Aeronáutica S/A
H	– Hora (medida de tempo)
HP	– Cavalos vapor (medida de potência)
IATA	– Associação Internacional de Transporte Aéreo
IAC	– Instruções da Aviação Civil
KLM	– Koninklijke Luchtvaart Maatschappij
KM	– Quilômetro (medida de espaço)
MIN	– Minuto (medida de tempo)
NYRBA	– New York – Rio – Buenos Aires Airlines
NR	– Norma Regulamentadora
OMS	– Organização Mundial da Saúde
RR	– Recurso de Revista
SCADTA	– Sociedade Colômbia Alemanha de Transportes Aéreos
SITAR	– Sistemas Integrados de Transporte Aéreo Regional
SUS	– Sistema Único de Saúde
SBDI	– Subseção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho
TAM	– Transporte Aéreo Marília
TRT	– Tribunal Regional do Trabalho
TST	– Tribunal Superior do Trabalho

UFPR	–	Universidade Federal do Paraná
VARIG	–	Viação Aérea Rio-Grandense
VASP	–	Viação Aérea São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 BREVE HISTÓRIA DA AVIAÇÃO CIVIL E DA REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO AERONÁUTICA NO BRASIL	15
2.1 DO SONHO À REALIDADE	15
2.2 A RECEPÇÃO COMERCIAL DAS ESTRUTURAS VOADORAS E AS INFLUÊNCIAS ESTRANGEIRAS NA CRIAÇÃO DA AVIAÇÃO COMERCIAL BRASILEIRA	17
2.3 BREVE HISTÓRIA DA AVIAÇÃO COMERCIAL BRASILEIRA	20
2.4 A CONQUISTA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DO AERONAUTA BRASILEIRO .	22
3 ASPECTOS JURÍDICOS DA PROFISSÃO DO AERONAUTA.....	28
3.1 CONCEITOS INTRODUTÓRIOS.....	28
3.2 O REGIME DE TRABALHO DO AERONAUTA: ESCALA DE SERVIÇO, JORNADA DE TRABALHO E PERÍODOS DE DESCANSO.....	32
3.3 REMUNERAÇÃO E CONCESSÕES.....	39
3.4 PECULIARIDADES DA REGULAMENTAÇÃO PROFISSIONAL DO AERONAUTA...	43
4 CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DOS AERONAUTAS.....	48
4.1 RISCOS OCUPACIONAIS DO AERONAUTA E SUA INDENIZAÇÃO	51
4.2 JORNADA DE TRABALHO E SEU REFLEXO NA SEGURANÇA OPERACIONAL ...	57
4.3 TRABALHO NOTURNO E AS ALTERAÇÕES AO CICLO CIRCADIANO	60
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS	66
ANEXOS	70

1 INTRODUÇÃO

Conhecer o novo, experimentar sensações inéditas, tornar sonhos em realidade é algo que acompanha a humanidade desde seus primórdios. Algo, aliás, que contribuiu para a evolução tecnológica de bens e serviços que vêm garantindo conforto à vida dos homens. Não é exagero afirmar que hoje só temos acesso a tantas facilidades porque um dia um homem (ou mulher) pensou: porque não fazer isso?

É uma pena, no entanto, que nem tudo o que é idealizado se torne realidade de imediato: certas ideias são criadas assim que surge a necessidade ou o sonho, outras levam mais de séculos para que se realizem, isto é, quando se realizam. Tome-se o desejo de voar. Desde que a humanidade existe ela almeja sentir a sensação de voar como os pássaros, de ver o planeta do alto, de sentir-se livre em um céu infinito onde problemas não há. Contudo foi apenas no final do século XVIII que, pela primeira vez, um homem conseguiu alçar voo.

Alguns séculos passaram, descobertas foram feitas, criações realizadas, inovações surgidas, até chegarmos ao nível tecnológico das aeronaves de hoje que não mais voam para satisfazer ambições humanas, mas para transportar bilhões de passageiros por ano com conforto e segurança.

Tamanha é a importância desse meio de transporte que diversas áreas do conhecimento tem se especializado para atender suas necessidades: há uma estrutura político-administrativa de nível global para regulamentá-lo e padronizá-lo; há, em todos os Estados, um aparato próprio para garantir a efetividade e segurança deste meio de transporte; têm-se indústrias especializadas na criação e montagem de aeronaves, bem como no planejamento e execução de obras aeroportuárias; normas trabalhistas que regulamentam os profissionais envolvidos nessa área.

O escopo deste trabalho de conclusão de curso é, justamente, analisar a legislação trabalhista nacional que regulamenta o trabalho do profissional que exerce atividade a bordo de aeronave civil nacional. Por seu campo de trabalho ser muito peculiar, a categoria conseguiu uma legislação própria, a qual cumpre um o objetivo de adequar a legislação trabalhista geral a um ofício tão específico.

Desta forma, através de uma análise técnica, essa pesquisa explora a legislação de um grupo específico de trabalhadores, iniciando pela retrospectiva histórica da aviação, do profissional do ramo aeronáutico, bem como da legislação

do aeronauta brasileiro, passando pelas condições de trabalho, até, por fim, delimitar um panorama teórico da atual situação do aeronauta frente à legislação trabalhista em vigor.

No primeiro capítulo será abordada uma retrospectiva histórica, desde quando não havia aparelhos voadores, passando pela invenção do balão – a primeira estrutura voadora usada para transporte comercial de passageiros –, sua evolução a dirigível, até chegar à criação do avião. Em um segundo momento será mostrado como as estruturas voadoras passaram a ser usadas comercialmente nos países pioneiros do ramo aeronáutico comercial e, a partir desses pioneiros, se traz foco ao Brasil para mostrar como a aviação comercial chegou ao país, quais foram suas influências e far-se-á uma breve história desse modal de transporte brasileiro. Por fim, através de uma breve retrospectiva histórica, será apresentado como se deu as conquistas trabalhistas da categoria profissional do aeronauta, desde a criação da primeira companhia aérea brasileira, até o advento da lei nº. 7.183/1984.

Em seguida, no segundo capítulo, será feita uma análise da Lei do Aeronauta. Passar-se-á por toda lei, comentando-a e, quando pertinente, comparando-a com a Constituição Federal, com a legislação trabalhista geral e com a doutrina brasileira.

Por fim, no terceiro capítulo, serão apresentadas as condições de trabalho, às quais os aeronautas estão submetidos e sua relação com as normas brasileiras de saúde, principalmente àquelas dispostas na Lei nº. 7.183/1984. Abordar-se-á em um primeiro momento, sem pretensão de esgotar o tema, a perspectiva da legislação nacional no tocante à proteção à saúde e integridade física do trabalhador e, a partir disso, os institutos do meio ambiente de trabalho e dos riscos ocupacionais. Por conseguinte, analisar-se-ão os riscos que os aeronautas estão sujeitos e quais medidas são tomadas para compensar o profissional por tais riscos. Após, passa-se à análise da jornada de trabalho dos aeronautas, tendo por base a legislação constitucional, a fim de verificar se ela está em consonância com a legislação nacional e garante, ao trabalhador, o respeito a sua saúde e integridade física.

Dessarte, acredita-se que esse estudo irá colaborar como fonte de pesquisa – sem a tentativa de esgotar o tema – para quem pelo tema se interessar.

2 BREVE HISTÓRIA DA AVIAÇÃO CIVIL E DA REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO AERONÁUTICA NO BRASIL

O uso do avião como meio de transporte se tornou algo indispensável: a forma como ele aproxima distâncias, como possibilita que em poucas horas se transite em um país continental como o nosso, o torna indissociável da vida do homem moderno. Voar, no entanto, é uma realidade muito recente. Embora seja um sonho que remonta às mais antigas lendas, foi somente na virada do século XIX para o século XX que uma série de estudiosos apaixonados resolveu levar esse velho desejo às últimas consequências.

2.1 DO SONHO À REALIDADE

A primeira estrutura capaz de alçar voo inventada pelo homem foi o balão de ar quente, cujo mérito pela criação é dos irmãos franceses Joseph e Etienne Montgolfier. Lauro Ney BATISTA expõe como uma simples percepção resultou no primeiro voo da história da humanidade:

Proprietários de uma fábrica de papel [...], Joseph Michel e Jacques Etienne Montgolfier, notaram que a fumaça quente que saía do fogão sempre subia. Curiosos, encheram um saco de papel de ar quente e verificaram que o mesmo subiu junto com a fumaça [...]. Construíram sacos de papel maiores, com os quais fizeram experiências ao ar livre. No início de novembro de 1782, fabricaram um balão esférico, de seda, com cerca de um metro de diâmetro, o qual subiu cerca de 30 metros de altura.¹

Os irmãos Montgolfier, no entanto, continuaram com suas experiências até que, em 21 de novembro de 1783, realizaram o primeiro voo de balão tripulado, alcançou a duração de 35 minutos e percorreu uma distância de 8,5 quilômetros, atingindo uma altura de 1000 metros.

Muito embora tenha sido o balão a primeira estrutura que de fato voou, não houve uso comercial. Contudo, a partir dos seus princípios de voo, foram inventadas outras estruturas que impulsionaram a aviação.

¹ BATISTA, L. N. **Breve história da aviação**. Disponível em: <http://aviationexperten.sites.uol.com.br/av_003.htm>. Acesso em 12/07/2012.

Pouco tempo depois, começou-se a desejar não só se elevar aos céus, mas também controlar o voo, visto que os balões ficam a mercê das correntes de ar. A solução desse problema veio meia década mais tarde, em 24 de setembro de 1852, com uma invenção do inglês Henri Giffard, que instalou em seu balão um motor à propulsão que permitia controlar a direção do voo. Embora de forma primitiva, visto que a velocidade máxima que se alcançava era 9km/h, ali estava o início da era dos dirigíveis – primeiros veículos aéreos usados na aviação comercial².

“Se os dirigíveis trouxeram realidade ao voo [...], alguns entusiastas ainda preferiam trabalhar naquela velha ideia de Leonardo da Vinci: Voar como pássaros”³. Dentre os que acreditavam que a solução do voo estava no “mais-pesado-que-o-ar”, foram pioneiros em estudos científicos o suíço Daniel Bernoulli e o inglês George Cayley, os quais, separadamente, teorizaram os princípios do voo (peso, sustentação, arrasto, mecânica de fluídos) válidos até hoje. O inglês buscou superfícies aerodinâmicas geradoras de sustentação (asas) e uma fonte propulsora, no entanto não encontrou um motor adequado que equilibrasse potência, peso e sustentação, motivo pelo qual passou a se concentrar em planadores. “Em 1804 construiu e fez voar um pequeno planador experimental” e “é considerado como a primeira pessoa a voar um aparelho mais-pesado-que-o-ar”⁴. Os diversos planadores inventados por George Cayley, tal como os balões, não tiveram aproveitamento pela aviação comercial, no entanto foram eles os precursores imediatos do avião.

Nos anos seguintes dezenas de inventores tentaram inserir motores nos planadores, no entanto, por não superar a barreira potência-peso, não obtiveram êxito. Embora constem diversos experimentos em todo o mundo, “os mais importantes foram creditados aos Irmãos Wright e ao brasileiro Santos Dumont”⁵.

O mineiro Santos Dumont foi um dos primeiros estudiosos a entender a vantagem de usar o motor a combustão ao invés do motor a vapor, implementando-o em dirigíveis e experimentando-o em aeroplanos. Ele “baseou-se no desenho de pipas-caixa e construiu uma asa constituída basicamente de seis papas-caixa”⁶, uma

² LUCCHESI, C. **Loucos e heróis**. São Paulo: Edição do autor, 1996. p. 13.

³ BATISTA, L. N. **Breve história da aviação**. Disponível em: <http://aviationexperten.sites.uol.com.br/av_003.htm>. Acesso em 12/07/2012.

⁴ *Op. Cit.*

⁵ *Loc. Cit.*

⁶ *Id.*

fuselagem composta da “quilha⁷ de um de seus dirigíveis”⁸, e instalou um motor com 50HP⁹ de potência; “uma estrutura adicional prolongava a fuselagem até a pipa-caixa dianteira, que atuava como leme de direção e de profundidade”¹⁰: estava criado o 14-bis. Sobre o primeiro voo deste avião, BATISTA afirma:

Seguro das características do aparelho, Santos-Dumont inscreveu-se para o ‘Prêmio Archdeacon’, destinado ao primeiro que conseguisse efetuar um voo comprovado numa aeronave mais-pesada-que-o-ar, feito que o brasileiro conseguiu realizar em 23 de outubro de 1906¹¹.

Enquanto isso, nos Estados Unidos, os irmãos Wright, proprietários de uma pequena fábrica de bicicletas, começaram os estudos científicos do voo. “Experimentaram seus primeiros planadores entre 1901 e 1902, os quais se mostraram satisfatórios em voo”¹². Em 1903 foi criado o “Flyer”, máquina voadora de duas hélices acionadas por um motor. Seu primeiro voo veio a ocorrer em 17/10/1903, envolto em muito sigilo, o que causa muita polêmica até hoje sobre quem foi o inventor do avião¹³.

De uma forma ou outra, restava criada a estrutura voadora de maior utilidade à aviação comercial. No entanto houve uma longa jornada desde a sua criação até a utilização comercial do avião, como se vê nos dias de hoje.

2.2 A RECEPÇÃO COMERCIAL DAS ESTRUTURAS VOADORAS E AS INFLUÊNCIAS ESTRANGEIRAS NA CRIAÇÃO DA AVIAÇÃO COMERCIAL BRASILEIRA

No início do século XX, nenhuma das estruturas voadoras até então inventadas pelo homem possuía utilidade comercial, conquanto fossem usadas por entusiastas apenas para diversão. A data de 16 de outubro de 1909 marca o início

⁷ Quilha é a estrutura metálica interna dos dirigíveis, sobre a qual se fixa a cobertura externa. Sua principal função é estrutural, de manter as câmaras de gás.

⁸ BATISTA, L. N. **Breve história da aviação**. Disponível em:

<http://aviationexperten.sites.uol.com.br/av_003.htm>. Acesso em 12/07/2012.

⁹ HP, do inglês Horse-Power e no português Cavalo-Vapor, é unidade de medida de potência comumente utilizada.

¹⁰ *Id.*

¹¹ *Id.*

¹² *Id.*

¹³ *Id.*

da aviação comercial, pois nascia na Alemanha, operado somente por dirigíveis Zeppelins, a Deutsche Luftschiffahrts-Aktiengesellschaft – DELAG, a primeira companhia de transporte aéreo regular do mundo.

Diversos problemas técnicos e operacionais marcaram os primeiros anos de vida da DELAG e, por isso, considera-se que só em julho de 1911 ela começou a operar satisfatoriamente o transporte aéreo como dirigível LZ. 10 *Schwaber*¹⁴. Durante sua curta vida – não mais que um ano – tal dirigível transportou 4.354 passageiros em 218 voos. Tinha como tripulação padrão: um comandante, um engenheiro de voo, dois timoneiros e quatro mecânicos; e pela primeira vez se empregou um aeromoço (comissário de voo) para dar conforto aos passageiros¹⁵.

Insta salientar que diversos países, principalmente da Europa, após a primeira guerra mundial iniciaram o uso comercial dos aviões, contudo somente três deles contribuíram de forma direta para a criação da aviação comercial brasileira: Alemanha, Estados Unidos da América e França, aos quais se restringe a presente análise.

Entre todas, a aviação alemã foi aquela que mais contribuiu na criação da aviação comercial brasileira. A primeira empresa alemã de transporte aéreo que utilizou o avião foi fundada em 13 de dezembro de 1917 sob a denominação de Deutsche Luft-Reederei GmbH – DLR. Sua operação regular de correios, iniciada em 05 de fevereiro de 1919 na rota Berlim-Weimar, foi considerada a primeira do mundo¹⁶.

A expansão do transporte aéreo e a facilidade que esse meio tinha de transpor os limites geográficos de uma nação fez surgir a necessidade de uma regulamentação internacional. A Alemanha tratou de reunir mais alguns países europeus para discutir essa situação. Desta conferência surgiu a IATA, entidade internacional responsável pela regulamentação do transporte aéreo mundial. Sobre tal entidade, o historiador Cláudio LUCCHESI nos relata como se deu sua criação:

[...] surgiu a preocupação em organizar seu funcionamento [transporte aéreo], principalmente nas rotas internacionais, onde era mais delicado o jogo de interesses e concorrência entre as companhias ‘nacionais’ dos diversos países. O resultado de tudo isso foi a criação de uma entidade internacional responsável pela regulamentação do transporte aéreo

¹⁴ LUCCHESI, C. **Loucos e heróis**. São Paulo: Edição do autor, 1996. p. 31-32.

¹⁵ PEREIRA, A. **Breve história da aviação comercial brasileira**. São Paulo: Europa, 1987. p. 18.

¹⁶ *Loc. Cit.* p. 19-20.

mundial, a International Air Traffic Association (IATA) – que nasceu em 28 de agosto de 1919¹⁷.

Menos de um ano depois já surgiu a primeira linha aérea internacional regular, fruto de uma parceria entre as empresas DLR (Alemanha), KLM (Holanda) e DDL (Dinamarca)¹⁸.

Outro feito alemão que merece consideração é a fundação da Sociedade Colômbia-Alemanha de Transportes Aéreos - SCADTA¹⁹. Esta empresa criada em 05 de dezembro de 1919 na Colômbia foi o primeiro passo alemão rumo à efetivação dos seus interesses na América do Sul. Teve, entretanto, vida curta, pois em 25 de maio de 1924 se juntou à Deutsche Aero Lloyd AG resultando a criação da Condor Syndikat, que tinha por objetivo “criar uma ligação aérea entre a Colômbia e os Estados Unidos da América através da América Central”²⁰.

Devido a diversos motivos políticos e econômicos, a Condor Syndikat desistiu daquela empreitada e partiu rumo ao sul: intentou a criação de uma rota aérea entre a Alemanha e o Chile, passando pelo Brasil. Daí vem a importância da aviação alemã: foi a Condor Syndikat a principal precursora da aviação comercial brasileira.

Os Estados Unidos da América, por sua vez, seguiram um rumo bem diferente do pioneirismo alemão. Sua aviação comercial “foi a que mais demorou para se consolidar, pois só em 1925 começaram a ser organizadas empresas de transporte aéreo regular que sobreviveram”²¹. Entre elas surgiu a Pan Am, a empresa que por mais de 50 anos foi um verdadeiro símbolo da aviação comercial norte-americana e influenciou diretamente a criação da aviação civil brasileira. Esta gigante foi fundada em 1925 pela articulação do jovem e esperto executivo Juan Trippe e sua principal contribuição à nossa aviação foi a criação de uma subsidiária em nosso país: a Panair do Brasil.

Diferente da aviação alemã e da norte americana, a francesa não implantou no Brasil empresas aéreas que voam com solução de continuidade até hoje. Ela contribuiu através de missões militares que estabeleceram bases no Brasil,

¹⁷ LUCCHESI, C. **Loucos e heróis**. São Paulo: Edição do autor, 1996. p. 72-73.

¹⁸ PEREIRA, A. **Breve história da aviação comercial brasileira**. São Paulo: Europa, 1987. p. 20.

¹⁹ Hoje a SCADTA se chama Avianca, a mais antiga empresa de transporte aéreo sem solução de continuidade.

²⁰ *Op. Cit.*, p. 41.

²¹ *Ibid.*, p. 31.

oferecendo cursos de formações de profissionais do ramo, e criou uma vasta infraestrutura aeroportuária²².

Esse foi o quadro do transporte aéreo mundial as vésperas da implantação da aviação comercial brasileira.

2.3 BREVE HISTÓRIA DA AVIAÇÃO COMERCIAL BRASILEIRA

A aviação civil brasileira, nos seus primeiros anos de vida, cresceu de forma lenta e gradual. O marco inicial de nossa aviação é o Aviso 60/G do Ministério de Viação e Obras Públicas que outorgou à empresa alemã Sindicato Condor a autorização, não excedente a um ano, para voar, experimentalmente, entre as cidades do Rio de Janeiro e do Rio Grande do Sul, autorizada a extensão da linha até Montevideu. Embora o primeiro avião tenha decolado do Rio de Janeiro em 27 de janeiro de 1927, foi a data de 03 de fevereiro de marcou nossa história aeronáutica, pois nesse dia foi realizado o primeiro voo entre as cidades de Porto Alegre e Rio Grande, rota que mais tarde viria a ser conhecida como *Linha da Lagoa*²³.

No mesmo ano, fruto de esforços do alemão Otto Mayer, foi criada a primeira empresa de transporte aéreo regular nacional, a Viação Aérea Rio-Grandense (VARIG). Esta empresa operou, inicialmente, a *Linha da Lagoa* e por ali ficou por muitos anos.

Quando o governo transferiu a *Linha da Lagoa* para a VARIG, a Condor Syndikat avançou no interior do Brasil. Por muito tempo operou rotas entre os estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e São Paulo. Em virtude da Segunda Guerra Mundial e a participação do Brasil em aliança diversa da coordenação da empresa, foi nacionalizada pelo governo brasileiro e entregue nas mãos de investidores brasileiros, os quais trocaram a denominação da empresa para Serviços Aerofotogramétricos Cruzeiro do Sul S/A²⁴.

Dois anos depois, em 1929, iniciava a operação da NYRBA do Brasil S/A, uma empresa norte americana que foi fundada aqui para operar como escala intermediária da rota Nova Iorque-Buenos Aires. Anos mais tarde, com a aquisição

²² PEREIRA, A. **Breve história da aviação comercial brasileira**. São Paulo: Europa, 1987. p. 24.

²³ *Ibid.*, p. 44.

²⁴ *Ibid.*, p. 119-121.

de sua *holding* pela Pan AM, a NYRBA do Brasil se transformou na Panair do Brasil, empresa que criou uma extensa malha aeroviária no país.

A quarta empresa brasileira, que fecha o quadro das pioneiras no transporte aéreo nacional, é a Viação Aérea São Paulo (VASP). Ela foi fundada em 04 de novembro de 1933 e operou linhas regionais que ligavam a capital paulista às cidades do interior²⁵.

A extensão do país e a precariedade de outros meios de transporte fizeram com que a aviação comercial tivesse excepcional expansão no Brasil. O que se viu nos anos 40 foi um verdadeiro e inédito *boom* de companhias aéreas no país, até hoje sem qualquer comparação²⁶. “Em 1960, o país tinha a maior rede comercial do mundo em volume de tráfego depois dos Estados Unidos”²⁷.

Infelizmente grande parte dessas companhias aéreas eram empreendimentos corajosos e ousados, mais “levados pelo romantismo e espírito aventureiro de seus criadores, do que por objetivos empresariais realistas”²⁸. A crise econômica e o estímulo do governo federal às fusões de empresas reduziram a quatro o nº. de companhias aéreas no país: VARIG, VASP, TransBrasil e Cruzeiro.

Com isso, muitas cidades pequenas saíram do mapa aeronáutico, motivo que impeliu o governo a organizar a aviação regional²⁹. Em 31 de julho de 1975 o brigadeiro Deoclécio Lima de Siqueira, diretor geral do Departamento de Aviação Civil, publicou a seguinte declaração:

A criação de uma aviação de terceiro nível, ou aviação regional, operando com equipamento Bandeirante, já é uma necessidade, e só assim é que se vai promover o crescimento da aviação brasileira em níveis até os grandes jatos. Em 1957, cerca de 400 cidades tinham serviços aéreos, mas agora, apenas 75 são atendidas pelas quatro empresas brasileiras³⁰.

²⁵ PEREIRA, A. **Breve história da aviação comercial brasileira**. São Paulo: Europa, 1987. p. 184-185.

²⁶ LUCCHESI, C. **Loucos e heróis**. São Paulo: Edição do autor, 1996. p. 338.

²⁷ História da Aviação Civil Brasileira. Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/aviacao_histbrasil.htm>. Acesso em 17/07/2012.

²⁸ *Loc. Cit.* p. 339.

²⁹ Vale observar que as principais empresas aéreas nasceram como aéreas regionais: a VARIG operando a Linha da Lagoa; a Condor no Brasil Central; a Panair de Brasil nas linhas do vale amazônico; a VASP no interior paulista; a REAL na rica região do norte paranaense.

³⁰ PEREIRA, A. **Breve história da aviação comercial brasileira**. São Paulo: Europa, 1987. p. 248.

Um ano depois, através da portaria nº 022/GM5, o Ministério da Aeronáutica aprovou as instruções para a regulamentação dos Sistemas Integrados de Transportes Aéreo Regional (SITAR)³¹.

Daqueles anos para cá empresas foram criadas, outras absorvidas, outras extintas. Um artigo sem autoria nos conta, em poucas linhas, como se deu a evolução do transporte aéreo comercial da década de 70 até o início do século XXI:

A VARIG absorveu a Cruzeiro e adquiriu outras empresas regionais, se transformando, no início do século XXI, como a maior transportadora da América Latina e a então regional TAM, dirigida pelo Comandante Adolfo Rolim Amaro - falecido em Julho de 2001 em acidente de helicóptero no Paraguai -, assumiu o posto de segunda maior empresa do continente sul-americano. Entretanto muita coisa mudou no início do século. A Transbrasil paralisou as suas atividades no final de 2001, teve pedido de falência protocolizado pela General Electric (aluguel de turbinas) e, em seguida, foi a vez da VASP, que parou por decisão judicial. A VARIG, também com dificuldades financeiras, foi dividida em diversas empresas menores e a novata GOL - Linhas Aéreas Inteligentes, assumiu o que a companhia gaúcha tinha de melhor. Diversas empresas menores foram criadas e outras regionais ampliadas. No ano de 2011 se pôde observar um cenário totalmente diferente: A TAM assumiu o posto de maior empresa aérea da América Latina e maior operadora de aeronaves Airbus do hemisfério sul do planeta, com mais de 150 aviões; a GOL opera mais de 100 modernas aeronaves Boeing e disputa o mercado interno em igualdade de condições com a TAM além de voar para uma dezena de cidades na América do Sul e Central; a AZUL iniciou sua rotas, com base operacional em Campinas (SP), utilizando aeronaves fabricadas pela EMBRAER e pela ítalo-francesa ATR; a TRIP se transformou numa boa companhia (a TAM possui uma parte do seu capital social); a WEBJET, após muitos problemas operacionais, acabou se firmando quando foi adquirida pelo Grupo CVC; a Pantanal foi vendida para a TAM e deve sumir após mais alguns anos e outras menores já atuam por todo o país³².

Em breves linhas, essa é a história da aviação comercial brasileira. Desde sua criação muita coisa mudou para que pudéssemos ter um excelente serviço de transporte aéreo. Não foi só o consumidor que sentiu a diferença, mas os profissionais do ramo aeronáutico também. Sua regulamentação profissional, inexistente quando a aviação engatinhava, hoje já garante diversas vantagens.

2.4 A CONQUISTA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DO AERONAUTA BRASILEIRO

³¹ PEREIRA, A. **Breve história da aviação comercial brasileira**. São Paulo: Europa, 1987. p. 249.

³² História da Aviação Civil Brasileira. Disponível em:

<http://www.portalbrasil.net/aviacao_histbrasil.htm>. Acesso em 17/07/2012.

A profissão de tripulante de avião comercial – aeronauta – é uma das mais novas do mundo. Sua origem data de 1919, quando foram criadas as primeiras empresas de transporte aéreo comercial. No Brasil, a profissão teve início com o piloto-aviador Rudolf Cramer Von Clausbruch e com o Mecânico de vôo Franz Nuelle quando realizaram o histórico vôo no dia 3 de fevereiro de 1927, ligando Porto Alegre à cidade do Rio Grande em viagem experimental sob a responsabilidade da empresa alemã Syndikat Condor. Assim, há 85 anos existe o profissional de vôo comercial brasileiro³³.

Por conta de sua excepcionalidade, essa profissão sempre teve suas regras próprias, contudo a construção da regulamentação profissional dos aeronautas não foi algo fácil. Conforme Aldo PEREIRA:

A luta pela regulamentação da profissão é longa e permanente. Longa porque se aproxima de meio século. Permanente é a luta pelo seu cumprimento. Para o seu cumprimento exige-se preliminarmente, rigorosa fiscalização por quem de direito.³⁴

Inicialmente, vigiam as regras trazidas pelos empresários e tripulantes estrangeiros que estabeleceram aqui as primeiras empresas aéreas: “as do Sindicato Condor seguiam os regulamentos da Deutsche Lufthansa, as da Panair do Brasil, os da Pan American Airways System”³⁵, por exemplo. Essas regras versavam sobre, além dos salários, outras vantagens e horas de trabalho aéreo. Nos termos de PEREIRA:

Os direitos e deveres trabalhistas constavam dos regulamentos das empresas, por elas estabelecidos segundos os padrões dos seus países de origem. Os salários seguiam normas norte-americanas na Panair do Brasil, as chamadas ‘horas extras’, e alemães na Condor, VASP e VARIG, que completavam o salário-base com gratificação pela quilometragem voada, a chamada ‘quilometragem’³⁶.

Assim, até 1931 não havia nenhum instrumento legal brasileiro tratando do trabalho aéreo. No dia 22 de abril daquele ano “é dado o grande passo na disciplinação das atividades da aviação civil no Brasil, quando pelo Decreto nº.

³³ PEREIRA, A. **Memória do Sindicato Nacional dos Aeronautas**. Rio de Janeiro: Sindicato Nacional dos Aeronautas, 1995. p. 67.

³⁴ *Ibid.*, p. 79-80.

³⁵ *Ibid.*, p. 80.

³⁶ *Id.*.

19.902, o governo dispõe sobre a organização do Departamento de Aeronáutica Civil” – DAC³⁷.

No Decreto nº 20.913, de 6 de janeiro de 1932, pela primeira vez na legislação brasileira apareceu a figura do aeronauta. O artigo 23 assim o definiu: “Consideram-se aeronautas, para fins desse decreto, os tripulantes de uma aeronave que exerçam a bordo funções técnicas necessárias à sua condução”³⁸. Além disso, o artigo 8º do referido decreto vinculou exclusivamente a brasileiros a composição da tripulação. Tal artigo foi assim redigido:

A tripulação de aeronaves nacionais deverá ser constituída por brasileiros. Parágrafo Único. Somente na falta de aeronautas brasileiros licenciados na forma do decreto poderão ser admitidos, em caráter provisório e mediante condições que forem estipuladas, os estrangeiros devidamente habilitados³⁹.

Apesar do advento dessa cominação legal, somente dez anos depois todos os cargos de tripulantes foram ocupados por brasileiros⁴⁰, sendo estes pilotos oriundos da Aviação Militar, da Aviação Naval, da Força Pública de São Paulo, por radiotelegrafistas da Marinha Mercante, das ferrovias, do antigo Departamento de Telégrafos, e por mecânicos de voo formados nas próprias empresas⁴¹.

Vale lembrar que o trabalho desempenhado pelo Comissário de Voo não era considerado função técnica, logo, este profissional não se enquadrava como aeronauta. Essa situação só mudou com a publicação da Portaria nº. 69/DAC, em 27 de abril de 1938, que em seu artigo 2º diz: “O aeromoço fará parte integrante da tripulação da aeronave, devendo seu nome ser inscrito no Livro de Bordo”⁴².

Outro ponto que veio a ser abrangido pela legislação trabalhista foi o tempo de trabalho aéreo. O Decreto nº. 8.352, de 9 de dezembro de 1941, estabeleceu o Regulamento de Tráfego Aéreo, qual, no seu artigo 64, “limitava as horas de voo de um piloto-comandante a 85 por mês e a 1.000 por ano”. Outros pilotos “podiam voar 100 horas mensais, mas nenhum piloto podia voar mais de 8 horas durante um período de 24 horas consecutivas devendo gozar de um período de descanso de,

³⁷ PEREIRA, A. **Memória do Sindicato Nacional dos Aeronautas**. Rio de Janeiro: Sindicato Nacional dos Aeronautas, 1995. p. 81.

³⁸ *Ibid.*, p. 18.

³⁹ *Id.*

⁴⁰ *Id.*

⁴¹ *Ibid.*, p. 23.

⁴² *Ibid.*, p. 19.

pelo menos, 12 horas antes de ser escalado para outro vôo”. Ainda, na alínea ‘g’ estabeleceu o regulamento que “nenhum piloto deverá voar mais de 30 horas durante 7 dias consecutivos; deverá gozar de um período de descanso de 24 horas consecutivas, pelo menos uma vez a cada sete dias”⁴³.

A data de 31 de março de 1947 marcou a história dessa categoria profissional, pois nesse dia o então Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio resolveu estender a base territorial do Sindicato dos Aeronautas do Rio de Janeiro – naquela época a Capital Federal – a todo território nacional, passando a denominar-se Sindicato Nacional dos Aeronautas⁴⁴.

Em 29 de outubro de 1951, o Decreto nº. 30.111 deu nova redação ao Capítulo VIII do Regulamento do Tráfego Aéreo. O artigo 64 passou a ter a seguinte redação: “o Ministro da Aeronáutica fará baixar instruções que regulem a limitação do tempo de voo de aeronaves de linhas comerciais, podendo modificá-las, sempre que as condições técnicas de operação assim o indicarem”⁴⁵. Essa alteração foi motivada pela realidade dos voos transoceânicos e intercontinentais, pois os limites estabelecidos na legislação de 1941 estavam ultrapassados. A instrução do Ministério da Aeronáutica não tardou a vir. Menos de um mês depois, em 16 de novembro de 1951, foi publicada a Portaria 404 que fixou os limites de tempo de voo dos tripulantes de aviões de linhas aéreas, onde o anexo 1 “aumenta o máximo mensal de piloto-comandante para 100 horas, o tempo máximo de voo em período de 24 horas para 12 horas, e mantém o descanso semanal de 24 horas ininterruptas” e o anexo 2 “cria a tripulação de revezamento quando os limites máximos são elevados consideravelmente”⁴⁶.

O recém-criado sindicato tem um histórico de lutas pelos direitos dos profissionais do ramo aeronáutico. Tanto é que em 8 de dezembro de 1951, menos de cinco anos após sua criação, organizou “a primeira greve geral da aviação comercial, movimento conjunto de aeroviários e aeronautas, pela conquista do aumento salarial”⁴⁷. Tal pleito foi conquistado pelos trabalhadores, porém em virtude disso as empresas trataram de aumentar as tarifas aéreas⁴⁸.

⁴³ PEREIRA, A. **Memória do Sindicato Nacional dos Aeronautas**. Rio de Janeiro: Sindicato Nacional dos Aeronautas, 1995. p. 19.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 28.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 82.

⁴⁶ *Id.*

⁴⁷ *Ibid.*, p. 45.

⁴⁸ *Ibid.*, p. 48.

Cinco anos depois se iniciou a luta pela aposentadoria especial do aeronauta. Conforme PEREIRA:

No dia 13 de março de 1956, pelo ofício nº. 43/56, o presidente do Sindicato Nacional dos Pilotos em Transporte Aéreo pede ao Ministro da Aeronáutica 'dados médicos sobre a idade limite estimada na profissão do aeronauta, considerando-se as atuais condições de trabalho'. p. 68. "A resposta veio no parecer contido no ofício nº. 055-DS-3-608-DS, de 11 de abril de 1956", qual diz: "Os pilotos em transporte aéreos formam um grupo de alto níveis psicofisiológico. Em razão de seu treinamento constante tornam-se mais hábeis com a idade [...]; não há um limite preciso, dependendo de inº. s fatores, importando antes a idade funcional que a cronológica [...]; entretanto um piloto pode ser aposentado, se o desejar, aos cinquenta e cinco anos de idade"⁴⁹.

Em 17 de julho daquele ano iniciou-se outro movimento grevista tendo como principal ponto de pauta a regulamentação da aposentadoria especial do aeronauta. Tal reivindicação foi atendida em 21 de dezembro de 1958, quando foi aprovada a Lei nº. 3.501. "Estava conquistada a aposentadoria especial do aeronauta, obra de toda a categoria profissional congregada no seu Sindicato"⁵⁰.

No ano de 1958 foi levantada outra antiga reivindicação, a padronização salarial. Embora a luta para conquista desse pleito começou naquele ano, ela só se encerrou com o advento da Lei nº. 7.183/1984. Sobre esse assunto, nos conta PEREIRA:

Cada empresa tinha, como ainda tem hoje, seu sistema de salários, prêmios de voo e outros ganhos. A Panair do Brasil empregava o sistema de salários da Pan American, salário fixo, básico, para voar até 75 horas e pagamento adicional das horas que ultrapassarem esse limite. A Cruzeiro do Sul continuava a empregar o sistema herdado da Lufthansa, pagando salário básico ao qual acrescentava prêmio por quilômetro voado partir de zero hora. As demais tinham seus sistemas, ainda mais complicados. Ora, pensavam os aeronautas, se o transporte aéreo comercial é um serviço público privativo da União executados pelas empresas mediante concessão, se dos tripulantes são exigidos os mesmos conhecimentos e se submetem a exames de habilitação e de capacidade física nos mesmos órgãos federais, se voam as mesmas rotas, se executam o mesmo trabalho, se as tarifas cobradas dos usuários são as mesmas, perguntavam quais as razões das diferenças salariais⁵¹.

Apesar de criados muitos atos normativos versando sobre o trabalho dos aeronautas, somente após muita luta do Sindicato Nacional dos Aeroviários, em 13

⁴⁹ PEREIRA, A. **Memória do Sindicato Nacional dos Aeronautas**. Rio de Janeiro: Sindicato Nacional dos Aeronautas, 1995. p. 68-69.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 75.

⁵¹ *Ibid.*, p. 97.

de novembro de 1959 foi baixada uma Portaria Ministerial, assinada pelos Ministros do Trabalho, Indústria e Comércio e da Aeronáutica, contento o primeiro regulamento do trabalho aéreo. Vale observar que há um longo caminho entre a regulamentação e o seu cumprimento. Diversas greves estouraram dentro das empresas de transporte aéreo visando o cumprimento de tal normativo.

No que tange à questão da aposentadoria, nova reivindicação foi atendida pelo Governo em 12 de setembro de 1963, através da Lei nº. 4.262. Tal lei aumentou o teto de 10 para 17 salários mínimos, a sua mobilidade de acordo com o salário mínimo e a atualização dos proventos dos já aposentados, que seriam aumentados em setenta por cento a fim de compensar os danos que haviam sofrido com o salário mínimo⁵².

Em 21 de novembro de 1972 baixou-se a Portaria nº. 143 que “regulamenta a composição da tripulação, conforme determina o Decreto nº. 60.076, de 16 de janeiro de 1967”⁵³. Pela Lei nº. 5.929, de 30 de outubro de 1973, o Decreto-Lei nº. 18 foi alterado, dispondo sobre transferência da tripulação. Sobre a composição das tripulações versou a Portaria nº. 133, de 18 de março de 1974, do DAC.

Dez anos depois, em 5 de abril de 1984, foi criada a Lei nº 7.183, a qual, até hoje sem alterações, regulamenta o exercício da profissão dos aeronautas.

⁵² PEREIRA, A. **Memória do Sindicato Nacional dos Aeronautas**. Rio de Janeiro: Sindicato Nacional dos Aeronautas, 1995. p. 96.

⁵³ *Id.*

3 ASPECTOS JURÍDICOS DA PROFISSÃO DO AERONAUTA

O Direito do Trabalho não mais se restringe apenas a estabelecer dispositivos gerais de proteção ao trabalhador que garantam segurança para sua vida e saúde. O legislador ordinário, tendo em vista as características peculiares de certas profissões, estabeleceu normas específicas que levam em conta o tipo da atividade, o desgaste produzido pela mesma, os riscos existentes⁵⁴. Neste sentido foi criada a regulamentação profissional do aeronauta através da Lei nº. 7.183/84, vigente até hoje.

Antes da análise de tal regulamentação profissional, insta apresentar o que o jurista Arnaldo SUSSEKIND alerta a respeito das legislações especiais:

Uma advertência cumpre ser feita desde logo: as normas que estabelecem condições especiais de trabalho são aplicáveis às situações a que se destinam, sem prejuízo da incidência dos preceitos gerais que não lhes contrariem. Portanto, se o trabalhador estiver sujeito a regulamentação especial como decorrência da atividade profissional empreendida, [...] aplicáveis lhe serão as regras gerais estatuídas pela legislação do trabalho naquilo em que for omissivo o regime especial, e desde que sua aplicação não seja incompatível com o sistema legal de proteção específica.⁵⁵

Desta forma, a legislação tema principal desta pesquisa será sempre aplicada aos aeronautas e, subsidiariamente, as normas gerais trabalhistas.

3.1 CONCEITOS INTRODUTÓRIOS

Aeronauta, assim definido pela Lei nº. 7.183/84, é o “profissional habilitado pelo Ministério da Aeronáutica, que exerce atividade a bordo de aeronave civil nacional, mediante contrato de trabalho”⁵⁶ regido pelas normas da legislação trabalhista, ou seja, são aeronautas os profissionais que, mediante contrato de trabalho, exercem atividades laborais a bordo de aeronaves civis. São também

⁵⁴ VIANNA, S. **Instituições de direito do trabalho**. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 1014.

⁵⁵ SUSSEKIND, A. **Comentários à CLT e à Legislação Complementar**. Vol. 2. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1961. p. 75.

⁵⁶ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 2º.

considerados aeronautas todos aqueles que exercem atividade a bordo de aeronave estrangeira, em virtude de contrato de trabalho regido pelas normas brasileiras⁵⁷.

Essa profissão, desde seu nascimento em nossa legislação pátria, é privativa de brasileiros⁵⁸. Entretanto, objetivando o conforto dos usuários do transporte aéreo em viagens internacionais, a Lei do Aeronauta permite que as empresas brasileiras empreguem comissários estrangeiros, no limite de um terço dos comissários a bordo⁵⁹. Como exemplo de que essa permissão é benéfica aos passageiros, temos o caso da empresa aérea VASP, que, quando mantinha base em Nova Iorque, possuía alguns comissários alemães que realizavam o voo Nova Iorque-Berlim, sempre respeitando o limite de um terço. Desta forma, a empresa cumpria a lei ao mesmo tempo em que fornecia maior conforto aos passageiros, posto que muitos destes fossem alemães e pouquíssimos comissários brasileiros falam o idioma alemão.

Faz-se necessário apresentar três classificações que a lei faz a respeito do aeronauta.

Considerando a função a que são habilitados, nos temos da advogada e ex-comissária de bordo Juliana CIGERZA, em:

- a) Comandante: piloto responsável pela operação e segurança da aeronave – exerce a autoridade que a legislação aeronáutica lhe atribui;
- b) Co-Piloto: piloto que auxilia o Comandante na operação da aeronave;
- c) Mecânico de Voo: auxiliar do Comandante, encarregado da operação e controle de sistemas diversos conforme especificação dos manuais técnicos da aeronave;
- d) Navegador: auxiliar do Comandante, encarregado da navegação da aeronave quando a rota e o equipamento o exigirem, a critério do órgão competente do Ministério da Aeronáutica;
- e) Radiooperador de Voo: auxiliar do Comandante, encarregado do serviço de radiocomunicações nos casos previstos pelo órgão competente do Ministério da Aeronáutica;
- f) Comissário: é o auxiliar do Comandante, encarregado do cumprimento das normas relativas à segurança e atendimento dos passageiros a bordo e da guarda de bagagens, documentos, valores e malas postais que lhe tenham sido confiados pelo Comandante[;]
- [g)] Operadores de equipamentos especiais instalados em aeronaves homologadas para serviços aéreos especializados, devidamente autorizados pelo Ministério da Aeronáutica.⁶⁰

⁵⁷ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 2º, Parágrafo Único.

⁵⁸ *Ibid.*, Artigo 3º.

⁵⁹ *Ibid.*, Artigo 3º, Parágrafo Único.

⁶⁰ CIGERZA, J. **Aeronautas**: aspectos jurídicos-trabalhistas da profissão e consequências na saúde. São Paulo: LTr, 2008. p. 15-16.

Como se vê, as funções dos aeronautas podem ser, conforme a atividade desenvolvida a bordo da aeronave, de Comandante, Co-Piloto, Mecânico de Voo, Navegador, Radiooperador de Voo, Comissário e Operadores de equipamentos especiais. Embora a lei assim os classifique, devido à evolução das aeronaves com o corrente emprego de tecnologia avançada e as facilidades nelas embutidas, as funções de Mecânico de Voo, Navegador e Radiooperador de Voo não mais existem na prática. Hoje estas funções são exercidas pelo Comandante e seu auxiliar – Co-Piloto – com a ajuda de sistemas informatizados das aeronaves.

Ainda, são classificados em dois grupos quanto ao exercício de sua função a bordo: tripulantes e tripulantes extra. Essa diferenciação tem uma grande relevância para o Direito do Trabalho, visto que dela decorrem eventuais direitos trabalhistas como a contagem de horas de trabalho, integração de adicionais, entre outros.

Tripulantes são todos os aeronautas que, quando a bordo da aeronave, estejam no efetivo exercício de suas funções⁶¹, isto é, são considerados tripulantes os aeronautas que estejam trabalhando a bordo da aeronave.

Tripulantes extras, por sua vez, são todos os aeronautas que estão se deslocando a bordo da aeronave a serviço da empresa, no entanto sem exercer suas funções a bordo.

Por fim, há a classificação em virtude do tipo de tripulação em exercício. Esta, entre todas, é a espécie de diferenciação mais importante ao Direito Laboral, pois cada tipo de tripulação possui especificidades, como um nº. mínimo de aeronautas para a realização do voo, limitação para pousos e decolagens, horas de voo limitadas, entre outras características que influenciam diretamente as formas de cômputo do tempo de jornada e da remuneração. Dessarte, uma tripulação pode ser: mínima, simples, composta ou de revezamento.

A tripulação mínima é determinada pela certificação do tipo da aeronave e pelo que consta do manual de operação da aeronave, ambas devidamente homologadas pelo Ministério da Aeronáutica⁶². Na prática, esse tipo de tripulação é utilizada com baixa frequência. Seu uso é permitido somente em voos locais de instrução, voos de experiência, voos de vistoria e voos de traslado⁶³. Ademais, o nº.

⁶¹ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 4º.

⁶² *Ibid.* Artigo 10.

⁶³ *Id.*

de tripulantes é o mínimo necessário para uma operação segura da aeronave⁶⁴. A título de exemplo, uma empresa aérea brasileira que compre uma aeronave *Airbus A320*, cuja fábrica localiza-se na França, terá de trasladá-lo para o Brasil, e, para tanto, consultar-se-á o manual da aeronave a fim de verificar qual a tripulação mínima exigida (*in casu* dois pilotos).

A tripulação simples, por sua vez, é aquela “constituída basicamente de uma tripulação mínima acrescida, quando for o caso, dos tripulantes necessários à realização do voo”⁶⁵. Conforme se nota, o artigo 11 vincula esta espécie de tripulação à quantidade de tripulantes necessários à realização do voo, deixando um certo grau de incerteza sobre seu alcance. A fim de preencher essa lacuna, o Departamento de Aviação Civil do Ministério da Aeronáutica, através da IAC 3206-0387 de 1987 e com base na “segurança dos passageiros, padrão de atendimento a bordo e duração da jornada”⁶⁶, veio a estabelecer que “o nº. de comissários será correspondente ao nº. de saídas de emergência, ao nível do piso, visando a permitir a evacuação de todos os passageiros no menor tempo possível”.

As tripulações compostas e de revezamento, previstas, respectivamente, nos artigos 12 e 13, são constituídas basicamente por uma tripulação simples, acrescida, no primeiro caso: de um piloto qualificado para comando e de no mínimo 25% (vinte e cinco por cento) do nº. de comissários; e, no segundo caso, de um piloto qualificado para comando, de um co-piloto, e de no mínimo 50% (cinquenta por cento) do nº. de comissários. Ambas são de emprego exclusivo em voos internacionais e mediante programação, exceto nos casos previstos na lei, quando há possibilidade de emprego até em voos domésticos para atender atrasos ocasionados por condições meteorológicas ou por trabalhos de manutenção⁶⁷.

A alteração do tipo de tripulação, por força de lei, só poderá ocorrer “na origem do voo e até o limite de 3 (três) horas, contadas a partir da apresentação previamente escalada”⁶⁸.

Vista essa parte introdutória, é tempo de analisar as principais peculiaridades da Lei nº. 7.183/1984 em consonância com a legislação trabalhista

⁶⁴ CIGERZA, J. **Aeronautas**: aspectos jurídicos-trabalhistas da profissão e consequências na saúde. São Paulo: LTr, 2008. p. 20.

⁶⁵ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 11.

⁶⁶ *Loc. Cit.*, p. 20.

⁶⁷ *Loc. Cit.*, Artigo 15, Parágrafo Único.

⁶⁸ *Ibid.*, Artigo 16.

em vigor.

3.2 O REGIME DE TRABALHO DO AERONAUTA: ESCALA DE SERVIÇO, JORNADA DE TRABALHO E PERÍODOS DE DESCANSO.

A prestação de serviço dos aeronautas, conforme o artigo 17 da lei em comento, se faz de duas formas: ordinariamente, por meio de escala de serviço, a qual deve ser divulgada no mínimo semanalmente, com antecedência mínima de dois dias para a primeira semana de cada mês e de sete dias para as semanas subsequentes, onde deve constar a programação dos voos, serviços de reserva e sobreaviso e folga; ou por escala especial ou de convocação quando da realização de cursos e exames relacionados com o adestramento e verificação de proficiência técnica; e extraordinariamente, por convocação, em caso de necessidade de serviço.

Embora esta norma vincule a prestação de serviços do profissional a uma escala programada pelo empregador, o artigo subsequente, assumindo um viés protetivo à saúde do empregado, traz uma limitação subjetiva ao regime de trabalho dos aeronautas, qual seja: "a escala deverá observar, como princípio, a utilização do aeronauta em regime de rodízio e em turnos compatíveis com a higiene e a segurança do trabalho".⁶⁹⁷⁰

Por sua vez, a jornada de trabalho – compreendida como “o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do [...] contrato [de trabalho]”⁷¹ –, no caso dos aeronautas, é contada entre a hora em que o profissional se apresenta no local de trabalho⁷², a qual “não deverá ser inferior a 30 (trinta) minutos da hora prevista para o início do voo”⁷³, e a hora em que o mesmo é

⁶⁹ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 18.

⁷⁰ Segundo a Organização Internacional do Trabalho, saúde e segurança do trabalho constituem disciplinas que buscam o bem-estar social, mental e físico dos trabalhadores (*Introduction to Occupational Health and Safety*. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra: 2009).

⁷¹ DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr: 2010. p. 782.

⁷² Note-se que o local de trabalho pode ser, ou não, a base domiciliar do profissional, isto é, onde o empregado mantém domicílio. Desta maneira, para fins trabalhistas, quando a jornada se iniciar na base domiciliar será contada a partir da hora de apresentação do aeronauta no local de trabalho, e quando não, será contada a partir da hora de apresentação em local estabelecido pelo empregador.

⁷³ *Loc. Cit.*, Artigo 20, §3º.

encerrado, assim considerada como “30 (trinta) minutos após a parada final dos motores”⁷⁴.

Essa minuciosa definição que a lei do aeronauta faz da jornada de trabalho é muito relevante ao nosso estudo, pois é através dela que a lei garante determinado grau de proteção à saúde e vida privada do trabalhador, impondo limites a sua duração⁷⁵. Esses limites dependem do tipo de tripulação empregada serão de: onze horas quando a tripulação for mínima ou simples; quatorze horas quando a tripulação for composta; e vinte horas quando a tripulação for de reveamento.⁷⁶

Para fim de contagem do tempo limite de duração da jornada, considerar-se-á a hora que antes ocorrer entre a hora da apresentação da tripulação original ou de apresentação do tripulante de reforço⁷⁷.

Importante lembrar que esses limites poderão ser ampliados em até 60 (sessenta) minutos, sem prejuízo da remuneração adicional, a critério exclusivo do Comandante, nos casos excepcionais previstos em lei⁷⁸.

Ademais, há também uma limitação temporal à duração do trabalho⁷⁹ do aeronauta, a qual “não excederá a 60 (sessenta) horas semanais e 176 (cento e setenta e seis) horas mensais” e compreende “os tempos de voo, de serviço em terra durante a viagem, de reserva e de 1/3 do sobre aviso, assim como o tempo do deslocamento, como tripulante extra, para assumir voo ou retornar a base após o voo e os tempos de adestramento em simulador”⁸⁰.

Sem prejuízo da limitação à jornada ou à duração do trabalho do aeronauta, a Lei nº 7.183/1984 estabelece uma quantidade máxima de horas de voo⁸¹ e pousos, que observa o tipo de tripulação empregada: em se tratando de tripulação mínima ou simples é permitido voar até nove horas e trinta minutos e realizar somente cinco pouso; o limite cresce para doze horas de voo e seis pouso quando é

⁷⁴ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 20, §4º.

⁷⁵ Importante salientar que, neste caso, a referência de duração não corresponde à duração do trabalho –esta compreendida como o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador (DELGADO, p. 786) –, mas sim a duração máxima da jornada de trabalho.

⁷⁶ *Loc. Cit.*, Artigo 21.

⁷⁷ *Ibid.*, Artigo 16, Parágrafo Único.

⁷⁸ *Ibid.*, Artigo 22.

⁷⁹ Lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador (DELGADO, p. 786).

⁸⁰ *Ibid.*, Artigo 23.

⁸¹ Horas de voo, ou tempo de voo, se refere ao “período compreendido entre o início do deslocamento [da aeronave] [...] para fins de decolagem até o momento em que [...] se imobiliza [...] ao término do voo (Lei 7.813, Artigo 28).

empregada a tripulação composta; e, no caso de tripulação de revesamento, o limite atinge o teto de 15 horas de voo e quatro pousos⁸².

Em se tratando de tripulação mínima ou simples, a quantidade de pousos poderá ser estendida a seis, a critério do empregador, motivo ensejador da obrigação deste em acrescentar uma hora ao período de repouso que precede a jornada⁸³. Em todas as situações, caso seja necessário o “desvio a alternativa”⁸⁴, é permitido o acréscimo de mais um pouso⁸⁵. Ainda, em relação às empresas de transporte aéreo regional, por sempre operarem voos de curta distância, estão autorizadas pela legislação a acrescentar quatro pousos além daqueles limites⁸⁶.

A quantidade máxima de horas de voo também tem referência mensal, trimestral e anual na Lei nº. 7.183/1984. O parâmetro utilizado é o tipo de aeronave empregada e será, respectivamente, de: 100 horas, 270 horas e 1000 horas quando o tripulante frequentar aviões convencionais; 100 horas, 255 horas e 935 horas, no caso de aviões turboélices serem utilizados; e 85 horas, 230 horas e 850 horas, quando pelos tripulantes forem usados aviões a jato⁸⁷.

No que se refere à composição da jornada, através da leitura do parágrafo 2º⁸⁸ do artigo 23, resta claro que a lei adota a posição celetista. Ou seja, ao afastar a possibilidade de computar o tempo de deslocamento na jornada de trabalho, a Lei 7.183/1984 observa a inteligência do artigo 4º da CLT⁸⁹, o qual considera como componente da jornada apenas o tempo à disposição do empregador.

Dessarte, tendo em mente que o critério básico de fixação da jornada do aeronauta é o critério do tempo à disposição, o que decorre da legislação trabalhista geral, a Lei do Aeronauta também empresta critérios especiais celetistas de fixação da jornada e os modifica à sua realidade, criando o sobreaviso especial e a reserva.

O sobreaviso especial, ao qual estão submetidos os aeronautas, é definido

⁸² BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 29.

⁸³ *Ibid.*, Artigo 29, §1º.

⁸⁴ Chama-se de desvio a alternativa o procedimento de pouso em aeroporto diverso daquele previamente estipulado como destino, por causa do surgimento de condições que impossibilitem o pouso nele, e quando o retorno ao aeroporto de origem não é possível.

⁸⁵ *Ibid.*, Artigo 29, §2º.

⁸⁶ *Ibid.*, Artigo 29, §3º.

⁸⁷ *Ibid.*, Artigo 30.

⁸⁸ O tempo gasto no transporte terrestre entre o local de repouso ou da apresentação, e vice-versa, ainda que em condução fornecida pela empresa, na base do aeronauta ou fora dela, não será computado como de trabalho para fins desta Lei.

⁸⁹ Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

pela lei do aeronauta, no artigo 25, e compreende o período não superior a doze horas em que o profissional permanece, em local de sua preferência, a disposição do empregador. O aeronauta fica obrigado, quando na situação de sobreaviso, apresentar-se no aeroporto, ou em local definido, em no máximo noventa minutos após ser convocado para o início de suas atividades⁹⁰.

Esta figura jurídica— assim como o sobreaviso criado para atender a demanda dos ferroviários, disposto no artigo 244, §2º, da CLT⁹¹ — é um instituto em que o empregado está vinculado de forma indireta ao seu empregador, podendo dispor de seu tempo da forma que entender, sem vinculação ao trabalho, até segunda ordem. Embora exista alguma semelhança que aproxima esses institutos, são várias as características que não nos permitem confundi-los, como, por exemplo: cada um é próprio a uma classe de trabalhadores; o local da prontidão do aeronauta fica à sua escolha, enquanto a do ferroviário é em sua residência, pelo que dispõe o texto legal; o tempo máximo que o ferroviário permanece em regime de sobreaviso é 24 horas, enquanto que o aeronauta fica no máximo 12 horas.

A reserva é outro instituto que possui forte relação com as normas oriundas da categoria dos ferroviários. É definida no artigo 26 da Lei do Aeronauta como “período de tempo em que o aeronauta permanece, por determinação do empregador, em local de trabalho à sua disposição”, de forma muito semelhante à prontidão dos ferroviários. A reserva pode até mesmo ser caracterizada como uma espécie de prontidão especial, contudo não pode ser confundida com aquele instituto próprio do regime trabalhista ferroviário, vez que na reserva do aeronauta o período máximo de disposição ao empregador é de 6 horas⁹², enquanto que na prontidão⁹³, é de 12 horas; o pagamento da prontidão é feito na razão de 2/3 do salário-hora normal, enquanto na reserva o pagamento é integral como se de voo fosse.

Ademais, quando “prevista a reserva, por prazo superior a 3 (três) horas, o

⁹⁰ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 25.

⁹¹ CLT, art. 244, §2º: “Considera-se de ‘sobre-aviso’ o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de ‘sobre-aviso’ será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de ‘sobre-aviso’, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal”.

⁹² *Loc. Cit.* Artigo 26, §1º.

⁹³ CLT, art. 244, §3º: “Considera-se de ‘prontidão’ o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal”.

empregador deverá assegurar ao aeronauta acomodações adequadas para o seu descanso”⁹⁴. A efetividade prática desta garantia, nos termos do exemplo citado pela advogada e ex-Comissária de voo Juliana CIGERZA, ocorre com a equipagem de locais chamados de despachos operacionais:

É por isso que nas salas de tripulantes dos aeroportos de base domiciliar de aeronautas como São Paulo e Rio de Janeiro, conhecidos como D.O.s ou despachos operacionais, se encontram verdadeiros quartos com poltronas reclináveis ou até mesmo camas para dar o máximo de conforto aos tripulantes cumprindo suas reservas.⁹⁵

Nota-se, através do excerto, que as companhias aéreas empregadoras dispõe de infraestrutura adequada para garantir o conforto aos aeronautas em situação de reserva, o que mostra uma preocupação, mesmo que mínima, com a saúde do trabalhador.

Ademais, essa análise que foi feita acerca da duração do trabalho nos remete, necessariamente, ao exame dos períodos de descanso que o trabalhador tem direito. Tão importante é a importância deste assunto que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, no artigo 24, afirma que “toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e às férias periódicas pagas”.

Sobre o tema, exarata Maurício Godinho DELGADO:

Efetivamente, a duração diária (jornada) surge, de maneira geral, entrecortada por períodos de descansos mais ou menos curtos em seu interior (intervalos intrajornadas), separando-se das jornadas fronteiriças por distintos e mais extensos períodos de descanso (intervalos interjornadas). [...] Finalmente, marcam sua [descanso] presença até no contexto anual da duração do trabalho, mediante a figura das férias anuais remuneradas.⁹⁶

Não obstante, entende o autor que os períodos de descanso configuram:

Lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de

⁹⁴ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984., Artigo 26, §3º.

⁹⁵ CIGERZA, J. **Aeronautas**: aspectos jurídicos-trabalhistas da profissão e consequências na saúde. São Paulo: LTr, 2008. p. 28.

⁹⁶ DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr: 2012. p. 861.

suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política.⁹⁷

Depreende-se da lição *supra* que o Direito Laboral não visa somente regular a jornada de trabalho dos trabalhadores, impondo limites e condições para a prestação do trabalho, mas compre seu papel protetivo ao trabalhador também quando estabelece certos períodos de descanso, nos quais o empregado fica desobrigado de prestar qualquer tipo de trabalho ao empregador. A duração desses períodos de descanso variam desde quinze minutos – como é o caso do intervalo intrajornada dos bancários – até trinta dias – no caso das férias.

O aeronauta, assim como qualquer trabalhador, goza de seus períodos de descanso diários, semanais e anuais, no entanto são abarcados por figuras especiais criadas pela Lei nº. 7.183/84, as quais extrapolam a legislação geral celetista. Tais períodos abrangem: descanso intrajornada (pela lei definido como período de alimentação), descanso interjornada (garantidos na forma de folga ou repouso) e descanso anual (denominado férias), os quais passamos a analisar.

Os intervalos intrajornada – assim definidos como “lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados no interior da duração diária do trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador”⁹⁸ – foi recepcionado pela Lei dos Aeronautas nos artigos 43 e 44 que tratam da alimentação do trabalhador. Como uma garantia à saúde do profissional, esses artigos determinam que “o tripulante terá direito à alimentação, em terra ou em voo”⁹⁹. Quando em terra, o período de alimentação terá duração entre 45 e 60 minutos; enquanto em voo, a alimentação será servida com intervalos máximos de quatro horas, exceto no período de 22:00 e às 06:00, quando será servida com intervalos máximos de 3 horas¹⁰⁰.

Ao aeronauta que se encontrar na situação de reserva ou em cumprimento à programação de treinamento, é assegurada a alimentação entre às 12:00 e às 14:00 e entre às 19:00 e às 21:00, com duração de 60 minutos¹⁰¹.

Ainda no que se refere ao intervalo intrajornada dos aeronautas, em consonância com a posição adotada pela CLT, o §1º do artigo 44 dispõe

⁹⁷ DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr: 2010. p. 861.

⁹⁸ *Ibid.*, p. 867.

⁹⁹ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 43.

¹⁰⁰ *Ibid.*, Artigo 43, §1º.

¹⁰¹ *Ibid.*, Artigo 44.

expressamente que “os intervalos para alimentação [quando em solo] não serão computados na duração da jornada”.

Os intervalos interjornada, por sua vez, - definidos como “lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária de labor de outra imediatamente precedente e imediatamente posterior, caracterizados pela sustação da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregado”¹⁰² – se consubstanciam na Lei 7.183/1984 através da figura do repouso e da folga.

Repouso, segundo a lei supra, “é o espaço de tempo ininterrupto após uma jornada, em que o tripulante fica desobrigado da prestação de qualquer serviço”¹⁰³, sendo assegurados aos tripulantes em repouso fora de sua base domiciliar: acomodações e transporte, ou ressarcimento deste, entre o aeroporto e o local de repouso e vice-versa¹⁰⁴.

A duração do repouso está diretamente relacionada ao tempo da jornada precedente e será, no mínimo, de doze horas, quando a jornada anterior perdurar por até doze horas, dezesseis, quando a jornada anterior for entre doze e quinze horas, e de um dia quando durar a jornada mais que quinze horas¹⁰⁵.

Ainda, levando em consideração o dano causado pelo *jetlag*¹⁰⁶, a lei garante ao tripulante quando retornar a sua base domiciliar o repouso ordinário acrescido de duas horas por fuso cruzado, quando ocorrer o cruzamento de no mínimo três fusos horários¹⁰⁷. Da mesma forma, motivada na saúde do aeronauta, ocorrendo o regresso de viagem de uma tripulação simples entre 23h e 6h, tendo havido pelo menos 3 horas de jornada, o tripulante não poderá ser escalado para trabalho dentro desse espaço de tempo no período noturno subsequente¹⁰⁸.

A folga, por sua vez, definida pela lei em comento como “o período de tempo, não inferior a 24 horas consecutivas em que o aeronauta, em sua base contratual, sem prejuízo de remuneração, está desobrigado de qualquer atividade

¹⁰² DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr: 2010. p. 874.

¹⁰³ . Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 32.

¹⁰⁴ *Ibid.*, Artigo 33.

¹⁰⁵ *Ibid.*, Artigo 34.

¹⁰⁶ Segundo a Enciclopédia Wikipédia: Jetlag (descompensação horária) é uma fadiga de viagem, uma condição fisiológica que é uma consequência de alterações no ritmo circadiano. As alterações podem provocar uma mudança do trabalho do organismo, que está acostumado com o tempo de rotação da Terra e quando uma pessoa viaja em um avião mudando de meridiano, pode ocorrer que o dia passe mais rápido e provoque o jetlag. (http://pt.wikipedia.org/wiki/Jet_lag, acessado em 24/11/2012)

¹⁰⁷ *Loc. Cit.*, Artigo 35.

¹⁰⁸ *Ibid.*, Artigo 36.

relacionada ao seu trabalho”¹⁰⁹, é equivalente ao que se costuma chamar de repouso semanal.

Inicia-se somente após o término do repouso da jornada e o empregador deve conceder ao funcionário no mínimo oito períodos de 24 horas por mês, sendo que no mínimo duas delas devem ser concedidas juntas e pelo menos um desses dias deverá coincidir com um sábado ou um domingo¹¹⁰ – o que a tripulação costuma chamar de folga social.

Completa-se o quadro de descanso dos aeronautas com a figura das férias, que são definidas por Sergio Pinto MARTINS como:

[...] período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas auferir remuneração do empregador, após ter adquirido o direito no decurso de 12 meses. Visam, portanto, as férias à restauração do organismo após um período em que foram despendidas energias no trabalho.¹¹¹

Ao aeronauta é garantido o direito de gozar de férias anuais de trinta dias¹¹². Uma peculiaridade dessa garantia é a irrenunciabilidade das férias e a impossibilidade de convertê-las em abono pecuniário¹¹³, ou seja, anualmente o profissional do ramo aeronáutico é obrigado a usufruir de seu descanso anual na sua integridade, ressalvados os casos de rescisão contratual¹¹⁴.

Vencida a análise da prestação de trabalho por parte do empregado e as principais características do regime de trabalho do aeronauta, passemos a analisar a contraprestação pelo trabalho prestado: a remuneração.

3.3 REMUNERAÇÃO E CONCESSÕES

Um dos elementos fático-jurídicos que compõe a relação empregatícia é a onerosidade. Segundo os ensinamentos de Maurício Godinho DELGADO:

¹⁰⁹ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 37.

¹¹⁰ *Ibid.*, Artigo 38 e §§.

¹¹¹ MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 563.

¹¹² *Loc. Cit.*, Artigo 47.

¹¹³ Abono pecuniário, previsto no Artigo 143 da CLT, é uma faculdade garantida ao empregado, através da qual ele pode optar por converter 1/3 de suas férias em pecúnia.

¹¹⁴ *Ibid.*, Artigo 50.

Ela [onerosidade] se manifesta no contrato de trabalho através do recebimento pelo empregado de um conjunto de parcelas econômicas retributivas da prestação de serviços, ou, mesmo, da simples existência da relação de emprego. Trata-se de parcelas que evidenciam que a relação jurídica de trabalho formou-se com intuito oneroso por parte do empregado, com intuito contraprestativo, com a intensão obreira de receber retribuição econômica em virtude da relação laboral estabelecida. A esse conjunto de parcelas retributivas conferem-se, regra geral, os epítetos de remuneração ou de salário.¹¹⁵

Assim sendo, as figuras que representam a onerosidade do contrato de trabalho do lado patronal da relação são o salário e a remuneração. Esses dois institutos são assim definidos por Alice Monteiro de BARROS:

[salário é] a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas pelo fato de se encontrar à disposição daquele, por força do contrato de trabalho. [...]
Já a remuneração é a retribuição devida e paga ao empregado não só pelo empregador, mas também por terceiros, de forma habitual, em virtude do contrato de trabalho. Pelo que se vê, seu conceito é mais amplo: abrange o salário e seus componentes, como também os adicionais e as gorjetas.¹¹⁶

Conforme se extrai da lição acima, salário, visto como pagamento pela disposição do empregado ao empregador, é uma espécie do gênero remuneração. Constitui o salário, além da importância fixa estipulada no contrato de trabalho, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens que excedam cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado e os abonos pagos pelo empregador. A remuneração, por sua vez, é constituída pelo salário, pelas gorjetas recebidas pelo empregado, além dos adicionais compensatórios e noturno, horas extras, DSR, prêmios.

A lei do aeronauta dispõe somente sobre o instituto da remuneração, fixando que ela “corresponderá à soma das quantias por ele [aeronauta] percebidas da empresa”¹¹⁷, excetuando-se as importâncias pagas a título de ajudas de custo¹¹⁸, diárias de hospedagem, alimentação e transporte^{119 120}. Note-se que este caso

¹¹⁵ DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr: 2010. p. 642.

¹¹⁶ BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr: 2009. p. 748-749.

¹¹⁷ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 40.

¹¹⁸ Ajuda de custo é parcela que não tem natureza salarial e é paga ao empregado com a finalidade de cobrir despesas do empregado em virtude de mudança do local de trabalho.

¹¹⁹ As diárias de hospedagem, alimentação e transporte são abarcadas, na CLT, pela diária de viagem. Esta constitui valores pagos ao empregado para cobrir as despesas de viagem a serviço do empregador.

¹²⁰ *Ibid.*, Artigo 40, Parágrafo Único.

excepcional criado pela norma legal em comento diverge da CLT, vez que naquela as diárias para viagem jamais integram a remuneração, nem mesmo quando excederem a cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado, como ocorre com os empregados em geral, por força do disposto no artigo 457, §2º, da CLT. Conforme relata Juliana CIGERZA:

Inclusive, é de praxe o aeronauta receber no início de cada mês dois holerites, um referente ao seu salário, contendo a estipulação do salário fixo, horas voadas, horas noturnas voadas, adicional de compensação orgânica, gratificação por tempo de serviço, senioridade, horas de reserva, horas de sobreaviso (que serão computados por 1/3), entre outros, e um outro holerite contendo apenas os valores percebidos pelo aeronauta a título de diárias.¹²¹

Através do relato acima exposto, é possível perceber que, na prática, as empresas de transporte aéreo separam, de forma incisiva, o salário das diárias. Essa prática mostra uma forma a impossibilitar sua confusão daquelas verbas remuneratórias, em consonância com a lei em comento.

No que se refere ao trabalho noturno, a Lei nº. 7.183/1984 considera voo noturno aquele que se realiza entre o pôr e o nascer do sol e, para efeitos de remuneração, a hora noturna será computada como 52 minutos e 30 segundos¹²², da mesma forma que o estabelecido pela CLT. Quando se tratar de tripulações simples, além do benefício da hora noturna reduzida, o limite de jornada será reduzido para 10 horas¹²³.

De outra forma, lei não traz quaisquer outros tratamentos no que tange ao pagamento das férias, portanto, por este motivo, aplicam-se as normas trabalhistas gerais¹²⁴ e a Constituição Federal¹²⁵.

Integra a remuneração, ainda, um instituto criado pela lei em comento sob título de indenização, a chamada “compensação orgânica”. Com previsão no item 26 da Convenção Coletiva de Trabalho 2011 – 2013, firmada entre o Sindicato Nacional dos Aeronautas – sindicato dos empregados – e o Sindicato Nacional das Empresas

¹²¹ CIGERZA, J. **Aeronautas**: aspectos jurídicos-trabalhistas da profissão e consequências na saúde. São Paulo: LTr, 2008. p. 31.

¹²² BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 22, §3º.

¹²³ *Ibid.*, Artigo 22, §2º.

¹²⁴ CLT, art. 143: “É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes”.

¹²⁵ CF, art. 7º, XVII: “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

Aeroviárias – sindicato patronal –, a regulação dessa figura ocorre da seguinte forma:

Para todos os efeitos legais, identifica-se, na composição da remuneração fixa do aeronauta, como parcela dele integrante, 20% (vinte por cento) de seu valor, sob o título de indenização de “Compensação Orgânica” pelo exercício da atividade aérea, sem que isso modifique o valor original da remuneração fixa para qualquer fim.

Como se vê essa indenização é fixada, no percentual de vinte por cento para todos os aeronautas independente da existência de condição de trabalho especial. Este viés indenizatório da compensação orgânica será tratado de forma mais específica no próximo capítulo.

Por fim, vale grifar duas concessões obrigatórias às empresas aéreas para com seus empregados: assistência médica e o uniforme.

A Lei do Aeronauta garante ao profissional “em serviço fora da base contratual [...] assistência médica em casos de urgência, bem como remoção por via aérea, de retorno à base ou local de tratamento”¹²⁶. Na prática, as empresas aéreas colocam a disposição dos aeronautas, em casa aeroporto, um gerente de base. Este profissional tem, dentre suas funções, a responsabilidade sobre os aeronautas que estiverem pernando em sua base territorial de domínio. A companhia aérea assegura que os hotéis onde há pernoite tenham anotado o telefone do gerente de base, de modo que, se algum empregado estiver indisposto, o gerente possa ser contatado para tomar as providências cabíveis. Em caso de mal súbito dentro do horário de trabalho, a base aeroportuária do próximo local de pouso da aeronave é avisada do ocorrido e o gerente de base deve providenciar assistência médica ao empregado. Em qualquer caso, é garantido ao empregado o retorno à base domiciliar, medida considerada mais apropriada, pois: ao empregado é possibilitado recuperar-se perto de sua família, em um ambiente do seu cotidiano; ao empregador porque após a remoção ele se desincumbe de prestar cuidados ao profissional enfermo¹²⁷.

O uniforme, por sua vez, deve obrigatoriamente ser oferecido pelo empregador ao empregado de forma não onerosa, bem como os equipamentos para

¹²⁶ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 45.

¹²⁷ CIGERZA, J. **Aeronautas**: aspectos jurídicos-trabalhistas da profissão e consequências na saúde. São Paulo: LTr, 2008. p. 39.

o exercício da atividade profissional¹²⁸.

3.4 PECULIARIDADES DA REGULAMENTAÇÃO PROFISSIONAL DOS AERONAUTAS

Para finalizar a análise da Lei nº. 7.183/1984, é necessário prestar análise a dois institutos jurídicos adaptados aos profissionais do ramo aeronáutico e destacar de forma breve alguns pontos da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria em vigor.

O primeiro ponto se refere à transferência do aeronauta. Esse instituto, na realidade, é apenas uma especialização da alteração contratual por mudança de local de trabalho prevista na CLT. Como nos ensina Alice Monteiro de BARROS:

Em princípio, cumpre salientar que a regra em Direito do Trabalho é a inamovibilidade do empregado. É o que emerge do art. 469 da CLT, quando dispõe ser vedado ao empregador 'transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio'. Entende-se por domicílio o local em que o empregado se estabelece com ânimo definitivo.¹²⁹

Conforme se vê, o contrato de trabalho estabeleceu uma localidade para a prestação do serviço e essa localidade é, a princípio, imutável. Ocorre que, em caso de necessidade imperiosa de transferência com a anuência do empregado, o princípio da inamovibilidade é afastado para que o contrato de trabalho possa continuar vigendo, mesmo em localidade diferente. Note-se que só ocorre a transferência quando alteração contratual da localidade da prestação do trabalho resultar em mudança do domicílio do empregado.

A doutrina justrabalhista, a partir desse dispositivo, estabelece distinção entre transferência e remoção. Nesses termos, esta última não implicaria mudança de domicílio, mesmo quando há mudança de localidade, enquanto a primeira figura se refere à alteração do local de trabalho com mudança de domicílio, permitida, em tese, somente com a anuência do empregado e em caso de necessidade do

¹²⁸ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 46.

¹²⁹ BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr: 2009. p. 860.

serviço¹³⁰.

A transferência que interessa à pesquisa realizada neste trabalho está disposta entre os artigos 51 e 52 da Lei 7.183/1984. Segundo a lei, efetiva-se a transferência quando houver alteração da base do aeronauta, isto é, o local onde ele está obrigado a prestar serviços¹³¹. Atente-se que, diferente da legislação trabalhista, o parâmetro para configuração da transferência não é o domicílio, mas a base do profissional. A transferência pode se configurar de dois modos: provisória ou permanente.

Por transferência provisória entende-se o deslocamento do aeronauta para fora de sua base contratual, por no mínimo 30 e no máximo 120 dias, a serviço do empregador, sem mudança de domicílio. Após o término da prestação do serviço temporário, o empregado retorna a sua base domiciliar. Quando da transferência provisória, é garantido a prestação pelo empregador de acomodações, alimentação e transporte a serviço, além do transporte de ida e volta. Cessada a transferência, o empregado tem direito a uma licença remunerada de dois dias para o primeiro mês de prestação de serviço fora de sua base contratual e mais um dia por cada mês ou fração de mês subsequente¹³².

Por sua vez, compreende-se por transferência permanente a situação na qual o aeronauta é deslocado de sua base por pelo menos 120 (cento e vinte) dias, com mudança de domicílio. Neste caso o empregador deve garantir ao aeronauta uma dispensa de qualquer atividade relacionada ao trabalho por um período de oito dias, dentro dos 60 dias seguintes ao estabelecimento do aeronauta na nova base e ao seu critério. Ainda é garantida ao empregado uma ajuda de custo para cobrir as despesas de instalação no novo domicílio, não inferior a quatro salários mínimos, calculado conforme a lei dispõe, além de transporte aéreo para si e seus dependentes e a translação das respectivas bagagens¹³³.

Para ambas é necessária uma notificação prévia com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias para as transferências permanentes e 15 (quinze) dias para as transferências provisórias¹³⁴.

¹³⁰ BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr: 2009. p. 860-861.

¹³¹ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 51.

¹³² *Ibid.*, Artigo 51, §1º, alínea a) e §4º.

¹³³ *Ibid.*, Artigo 51, §1º, alínea b) e §5º.

¹³⁴ BRASIL. Lei 7.183, de 05 de abril de 1996. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 06 abr. 1984. Artigo 52.

Outro caso que merece atenção não está contemplado explicitamente na Lei do Aeronauta, mas decorre da CLT e está disposto na Convenção Coletiva de Trabalho da classe: o trabalho da aeronauta gestante.

Sobre essa proteção, em uma breve lição, justifica Mozart Victor RUSSOMANO:

As novas condições tecnológicas resultantes do uso da máquina permitiram que as mulheres [...], apesar de sua fragilidade física, pudessem participar dos trabalhos industriais, até então reservados, por sua natureza, aos homens adultos.

Essa foi a verdadeira porta pela qual mulheres [...] tiveram ingresso no mercado de trabalho.

[...]

Assim, não apenas pela sua situação pessoal (física, moral e econômica), mas, também, em defesa da dignidade do trabalho, o legislador compreendeu a necessidade de se adotar um sistema efetivo de proteção ao trabalho feminino¹³⁵.

Extraí-se do excerto acima que a partir da revolução industrial, quando passou-se a utilizar-se de máquinas para a produção de bens e serviços, a mulher teve oportunidade de ingressar no mercado de trabalho. Desde então, tem-se notado, cada vez mais, que elas precisam de condições especiais protetivas em face de sua situação pessoal. Dentre elas encontra-se a proteção à situação da empregada gestante.

Nesse sentido, a fim de garantir essa proteção tão peculiar que passa a mulher durante certo período, a Convenção Coletiva de Trabalho 2011-2013 traz três disposições que regulamentam as obrigações das empresas signatárias, quais sejam:

Item 15: “As empresas se comprometem a dispensar de voo as aeronautas grávidas e, também, imediatamente, encaminhá-las à Junta Mista da Aeronáutica, para o fim de se habilitarem aos benefícios da Previdência Social, respondendo a empregadora, quando necessário, pela locomoção da aeronauta, pelo respectivo transporte e hospedagem.”

Item 32: “Será garantido o emprego à aeronauta gestante, desde a comprovação de sua gravidez, até 180 (cento e oitenta) dias após o retorno da alta previdenciária.”

Item 33: “Até 06 (seis) meses após o parto, a aeronauta, se o desejar, ficará dispensada de reserva, sobreaviso e de programação que obrigariam a pernoite fora da base;

PARAGRAFO 1º – Para o cumprimento da concessão acima, se for necessário, a aeronauta poderá, durante 06 (seis) meses, ser transferida de

¹³⁵ RUSSOMANO, M. V. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Curitiba: Juruá, 2004. p. 429-430.

equipamento, mantida sua antiguidade e condições salariais, não servindo a aeronauta que usar esta faculdade como paradigma para equiparações de salário, nem para os efeitos da cláusula 40 da presente Convenção Coletiva (Igualdade Remuneratória);

PARÁGRAFO 2º – Durante esse período, sua quota mensal de horas de voo será limitada a correspondente ao salário garantido, devendo os voos ser programados de comum acordo com o setor incumbido da organização da escala de serviço;

PARÁGRAFO 3º – Durante o citado período, a jornada da aeronauta será programada de forma a não exceder de 8 (oito) horas;

PARÁGRAFO 4º – Ainda durante o citado período, a aeronauta terá direito a uma folga semanal a mais do que as folgas regulamentares previstas para a generalidade dos aeronautas, salvo se essa(s) folga(s) impossibilitar(em) a aeronauta de completar sua quota mensal de horas de voo correspondentes ao 'SALÁRIO GARANTIA' ou a quota média, no mês, dos aeronautas da empresa que trabalharem no(s) mesmo(s) equipamento(s), prevalecendo a quota que for a menor das duas.”

A partir da análise dessas disposições é possível perceber que a proteção que o instrumento regulamentar garante à mulher em fase de gestação ou amamentação. Primeiramente, além do que dispõe a Constituição Federal, quando assegura estabilidade as empregadas grávidas desde a confirmação da gravidez¹³⁶, às aeronautas também é garantida a dispensa do labor desde a comprovação de seus estados gravídicos e, assim, são de pronto encaminhadas aos benefícios da previdência social, sem prejuízo da locomoção, transporte e hospedagem da profissional pela empresa caso esta não estejam em sua base.

Outra importante garantia lá disposta se refere à estabilidade conferida à aeronauta gestante¹³⁷. A empregada celetista em geral¹³⁸ tem estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto¹³⁹. A garantia de emprego da empregada aeronauta é maior: inicia-se com a confirmação da gravidez e vai até 180 dias após seu retorno da alta previdenciária.

¹³⁶ ADCT, art. 10, II, b): “[fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:] da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.”

¹³⁷ A estabilidade da gestante é uma proteção constitucional à mulher em estado gravídico da sua demissão arbitrária ou sem justa causa. Diferente é a licença maternidade, qual consiste em um período de repouso, no qual a empregada fica desobrigada de prestar serviço ao empregador, sem prejuízo de emprego e do salário, em virtude dos cuidados maternos que devem ser dados ao recém nascido. Por sua vez, salário maternidade é um benefício previdenciário qual as empregadas seguradas por 120 dias, com início 28 dias e término noventa e um dias após o parto.

¹³⁸ CLT, art. 392: “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico”.

¹³⁹ ADCT, art. 10, II, b).

Por fim, ainda é conferida a faculdade das aeronautas gestantes optarem pelo cumprimento ou não da reserva e do sobreaviso e, principalmente, de optar por pernoitar ou não na sua base contratual por um período de até 6 (seis) meses após o parto, tendo por base a amamentação regular do recém-nascido.

No que se refere a adoção, nem a Lei do Aeronauta, nem a CCT 2011-2013, trazem nenhuma novidade. Prevalece as normas trabalhistas gerais, que estendem a mãe adotiva o direito à licença maternidade e ao salário maternidade na forma do artigo 392-A da CLT¹⁴⁰.

Ademais, a mesma Convenção traz outras diversas disposições acerca do trabalho dos aeronautas que vão desde o piso salarial até garantias previdenciárias, passando pelos mais diversos temas. Por se tratar de um extenso documento, embora muito importante, deixo de analisar suas minúcias, visto que não pretendo, de forma alguma, esgotar as normas regulamentares sob as quais se sujeitam os aeronautas.

¹⁴⁰ CLT, art. 392-A: “À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º.”

4 CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DOS AERONAUTAS

No que se refere às condições de trabalho dos aeronautas, é imperiosa a análise da regulamentação profissional da categoria levando em conta a saúde dos empregados. Para tanto, já que superadas as questões normativas específicas, cabe aqui fazer breves considerações – sem pretensão alguma de esgotar o tema – no que tange à saúde¹⁴¹ do trabalhador.

Até o início do século XVIII, não havia, quer por parte do empregador, quer por parte do Estado, qualquer atenção à saúde dos empregados. A partir da eclosão da Revolução Industrial e, por conseguinte, o emprego de novos processos industriais, veio à tona a preocupação com as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho. Nesse momento, devido à necessidade de criar normas para garantir um ambiente de trabalho seguro, o direito editou normativos que determinavam condições mínimas a serem observadas pelo empregador, objetivando eliminar os agentes nocivos à saúde do trabalhador¹⁴², ou ao menos reduzi-los a níveis aceitáveis.

No Brasil, tardiamente, o legislador tomou conta das modificações tecnológicas e das consequências ocasionadas à saúde dos empregados. Somente no ano de 1977, através da Lei nº. 5.514 – a qual deu nova redação aos artigos 154 a 201 da CLT, e da Portaria nº. 3.214/1978, que estabeleceu as diversas normas regulamentadoras que fixam limites de tolerância às exposições aos agentes nocivos –, a saúde do trabalhador foi colocada em foco¹⁴³.

Com o advento da Constituição da República de 1988, foram concretizadas diversas normas e vários princípios que objetivam a dignidade da pessoa do

¹⁴¹ Segundo os ensinamentos da Prof.^a Alice Monteiro de Barros (2009, p. 1065): “Para a Organização Mundial da Saúde – OMS, a saúde ‘é o completo bem-estar psíquico, mental e social do indivíduo’.”. Sobre tal conceito, o Prof. Sidnei Machado (2001, p. 48-49) reafirma a crítica de Christophe Dejours: “Dejours é quem faz uma contundente crítica ao conceito vulgarizado pela OMS. Inicia relacionando duas críticas centrais: a ideia de ‘bem estar e de conforto’, segundo ele, são de difícil conceituação, pois são termos imprecisos; e, ainda, perfeito e completo bem-estar ‘não existem’. [...] A proposta desse autor é introduzir no conceito de saúde outros elementos, ligados à fisiologia, à psicossomática e à psicopatologia do trabalho.” Conclui ele “que saúde é ‘para cada um homem, mulher ou criança ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social’.”

¹⁴² MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 636

¹⁴³ *Id.*

trabalhador, as quais vale citar: a promoção ao bem de todos¹⁴⁴; a redução dos riscos inerentes ao trabalho¹⁴⁵; a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano¹⁴⁶; o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado^{147, 148}; o direito a todos à saúde¹⁴⁹, inclusive ao trabalhador¹⁵⁰, atribuindo-se ao Estado sua garantia.

Se aquela legislação infraconstitucional anterior à atual Carta Magna pretendia somente a redução quantitativa dos riscos a níveis aceitáveis, o que hoje se busca é a eliminação dos agentes nocivos, a fim de concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana em sua plenitude¹⁵¹.

Segundo nos ensina o Prof. Sidnei MACHADO:

A maior parte da legislação infraconstitucional de saúde e segurança do trabalho é anterior à Constituição de 1988. As ampliações do direito fundamental de proteção, especialmente as questões relacionadas à saúde e ao meio ambiente, ainda não se encontram contemplados na legislação. Por outro lado, os novos conceitos de saúde, meio ambiente e redução dos riscos de trabalho não se acham positivados na legislação infraconstitucional, ainda marcada pela cultura de prevenção dos riscos físicos, químicos e biológicos¹⁵².

Não se pretende neste trabalho fazer uma análise pormenorizada da relação do meio ambiente de trabalho com os direitos fundamentais garantidos na Constituição Federal, mesmo porque este tema, por si só, é amplo o suficiente para ser tema de um novo trabalho de conclusão de curso. Mas, com o excerto acima, busca-se destacar que a proteção garantida na Constituição vai além das leis infraconstitucionais no que se refere à abrangência da proteção dada ao trabalhador.

¹⁴⁴ CF, art. 3º, IV: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

¹⁴⁵ CF, art. 7º, XXII: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”

¹⁴⁶ CF, art. 170: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando os seguintes princípios:”

¹⁴⁷ CF, art. 225: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e a à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

¹⁴⁸ MACHADO, S. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa**. São Paulo: LTr, 2001. p. 104.

¹⁴⁹ CF, art. 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

¹⁵⁰ CF, art. 200, II: “[ao SUS compete:] executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador.”

¹⁵¹ *Loc. Cit.*, p. 109.

¹⁵² *Ibid.*, p. 95.

A Constituição de República de 1988, além de concretizar diversos princípios e normas que objetivam a dignidade da pessoa do trabalhador, abriu precedentes para os juristas estabelecerem uma relação entre o meio ambiente e a saúde dos trabalhadores.

Inicialmente, é necessário definir o que é meio ambiente. Segundo o artigo 30, inciso I, da Lei nº. 6.938/1981, meio ambiente “é o conjunto de condições, leis, influências e integrações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

O conceito de meio ambiente é amplo, de forma tal que é enquadrado em diversas searas frequentadas pelo indivíduo. No caso laboral, constitui o meio ambiente “o conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores”¹⁵³.

Deste modo, pode-se afirmar que “no meio ambiente do trabalho, o bem jurídico tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador, o qual deve ser salvaguardado das formas de poluição do meio ambiente laboral, a fim de que desfrute de qualidade de vida saudável”¹⁵⁴.

A principal forma de poluição do meio ambiente do trabalho é constituída pelo risco à saúde e à segurança do trabalhador, qual é definido por Sidnei Machado como “a probabilidade de ocorrência de um evento causador de dano às pessoas e ao meio ambiente de forma leve ou grave, temporária ou permanente, parcial ou total”¹⁵⁵.

Embora haja ampla discussão sobre qual classificação que melhor atende à definição dos riscos que envolvem o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, a saúde dos trabalhadores¹⁵⁶, nos interessa a diferenciação criada pela Lei nº. 6.514/1977. Tal classificação leva em consideração a natureza do risco ocupacional a que o trabalhador está sujeito e categoriza-os em cinco grupos: riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e risco de acidentes.

¹⁵³ MACHADO, S. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa**. São Paulo: LTr, 2001. p. 66.

¹⁵⁴ BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr: 2009. p. 1079.

¹⁵⁵ *Loc. Cit.* p. 53.

¹⁵⁶ Sem pretensão de apresentar todas as classificações.

4.1 RISCOS OCUPACIONAIS¹⁵⁷ DO AERONAUTA E SUA INDENIZAÇÃO

No que se refere ao meio ambiente de trabalho do aeronauta, estão presentes todas as categorias de riscos que, dependendo da intensidade de exposição, podem agredir a saúde do profissional, conforme se passa a analisar.

Agentes físicos são as “diversas formas de energias a que possam estar expostos os trabalhadores”¹⁵⁸ desde que influenciados por fatores externos ao indivíduo, quais sejam: a umidade, a radiação, as pressões anormais, os ruídos e as vibrações.

Nas aeronaves, em virtude da diferença de temperatura externa e interna e para manter os equipamentos secos para seu fiel funcionamento, a umidade relativa do ar é extremamente baixa. O ar seco, além de provocar doenças e distúrbios no sistema respiratório, ocasiona a concentração de urina no organismo – aumentando a incidência de litíase renal¹⁵⁹ – e o ressecamento das conjuntivas.

Outro fator de risco à saúde do aeronauta é a exposição às radiações cósmicas. Devido às altas altitudes de voo, a atmosfera não pode filtrar todos os raios nocivos à saúde humana, os quais atingem os aeronautas com força além daquela sentida em terra. Dessa exposição podem ser geradas disfunções neurofisiológicas, hormonais, do sistema hematopoiético (sistema responsável pela produção de células do organismo humano), imunológico, mutagênese (processo de mutação) e teratogênico (processo de alteração da estrutura embrionária/fetal), entre outros. Ademais, os aeronautas estão mais suscetíveis a serem atingidos por ondas eletromagnéticas – como de radiofrequência – tornando a incidência de neoplasia (proliferação celular anormal) nesses profissionais muito superior que da população geral¹⁶⁰.

Agrava, ainda, a saúde desses profissionais a variação constante de pressão. Quanto maior for a altitude, menor a pressão atmosférica e a pressão parcial do oxigênio, o que ocasiona alterações no organismo devido à hipóxia (baixa quantidade de oxigênio nas células). As alterações vão desde o aumento dos

¹⁵⁷ Segundo o Prof. Luiz Antônio Lacerda do Amaral, risco de acidentes não deve ser levado em conta nessa classificação, pois ele sempre existe, em qualquer atividade, em qualquer grau. Motivo pelo qual deixo de analisar os riscos de acidente.

¹⁵⁸ NR-09. 9.1.5.1.

¹⁵⁹ Litíase renal é a formação de cálculos nos rins quando há concentração de componentes na urina suficiente alto a possibilitar a formação de cristais.

¹⁶⁰ CIGERZA, J. **Aeronautas: aspectos jurídicos-trabalhistas da profissão e consequências na saúde**. São Paulo: LTr, 2008. p. 54-56.

batimentos cardíacos (taquicardia) e dos movimentos respiratórios (hiperventilação pulmonar), até convulsões e coma – dependendo do tempo de exposição. A constante exposição a variações de pressão (disbarismo) afeta diretamente o fluxo de gases (oxigênio, nitrogênio, gás carbônico, etc.) em nosso organismo, o que pode levar ao surgimento de doenças, principalmente, respiratórias e auditivas¹⁶¹.

Também estão eles expostos a vibrações e ruídos. Estes, provenientes principalmente das turbinas da aeronave, em exposição continuada podem trazer sérios riscos à audição do aeronauta¹⁶². Já as vibrações, decorrentes do funcionamento dos motores, do atrito da aeronave com o ar, da instabilidade de maiores altitudes, bem como das turbulências, estão relacionadas “à ocorrência de diminuição da capacidade visual, de alterações motoras e neurológicas, além de problemas na coluna vertebral”¹⁶³.

Dessarte, os agentes físicos presentes no meio ambiente de trabalho da tripulação podem contribuir para eclosão de diversos agravos à saúde desta. Note-se, porém, que, além da incidência do agente, é necessário um período de exposição prolongado para o aparecimento das patologias *supra* apresentadas. Tanto é que “os passageiros, por estarem expostos durante pouco tempo, muito pouco ou nada sofrem”¹⁶⁴.

Já no tocante aos agentes químicos, a NR-09, no item 9.1.5.2, os define como:

[...] as substâncias, compostos ou produtos que podem penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo, normalmente através da pele ou por ingestão.

As aeronaves possuem pisos e paredes cobertos por tapetes e poltronas revestidas com tecido, o que favorece o acúmulo de poeira no interior da cabine. Esse agente químico, dependendo da concentração no ar, se inalado, pode

¹⁶¹ CIGERZA, J. **Aeronautas: aspectos jurídicos-trabalhistas da profissão e consequências na saúde**. São Paulo: LTr, 2008. p. 51-52.

¹⁶² PALMA, A., MATTOS, U. A. O. & ASSIS, M. **Desenvolvimento tecnológico, riscos e saúde dos aeronautas: uma viagem de contrastes**. Disponível em:

<www.abepro.org.br/biblioteca/enegep1998_art089.pdf>. Acesso em 13/07/2012

¹⁶³ *Id.*

¹⁶⁴ *Id.*

ocasionar diversas doenças e distúrbios respiratórios aos tripulantes ou aos passageiros¹⁶⁵.

Os agentes biológicos são as diversas espécies de microrganismos que em contato com o trabalhador poderão causar danos à sua saúde. No caso dos tripulantes, “não fica difícil imaginar a exposição a que estes encontram-se submetidos, uma vez que desempenham suas tarefas em um ambiente cujo ar é compartilhado com centenas de pessoas”¹⁶⁶.

Por fim, têm-se os agentes ergonômicos segundo a definição oficial criada em 1969 durante o Congresso Internacional de Ergonomia:

A ergonomia é o estudo científico da relação entre o homem e seus meios, métodos e espaço de trabalho. Seu objetivo é elaborar, mediante a contribuição de diversas disciplinas científicas que a compõem, um corpo de conhecimentos quem dentro de uma perspectiva de aplicação, deve resultar numa melhor adaptação ao homem dos meios tecnológicos e dos ambientes de trabalho e de vida.¹⁶⁷

No caso dos aeronautas, a principal manifestação dos agentes ergonômicos se dá pela fadiga muscular proveniente da repetitividade da função – por exemplo, serviço de bordo prestado pelos comissários – ou pela monotonia – caso dos pilotos que trabalham por longas horas sentados em uma mesma posição.

Diante dessas condições de trabalho, muitos aeronautas pleiteiam judicialmente adicionais compensatórios pelo trabalho insalubre, perigoso, penoso ao qual estão expostos. Contudo a jurisprudência brasileira é pacífica quanto ao não cabimento de tais indenizações a esses profissionais. O principal motivo sustentado, no que tange a insalubridade e penosidade, reside no argumento que a compensação orgânica¹⁶⁸, paga aos aeronautas a título de indenização, abrangeria todos os adicionais compensatórios. Neste sentido, apresenta-se o seguinte julgado:

AERONAUTA. COMPENSAÇÃO ORGÂNICA. NATUREZA SALARIAL. O pagamento aos aeronautas da chamada "compensação orgânica" assegurada em Cláusula da Convenção Coletiva dos aeronautas encontra sinonímia com verba prevista na Lei nº 8.237/91 que dispõe sobre a remuneração dos servidores militares federais das Forças Armadas e tem a

¹⁶⁵ LOTERIO, C. P. **Percepção de comandantes de Boeing 767 da Aviação Civil Brasileira sobre as repercussões das condições de trabalho na sua saúde**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 1998.

¹⁶⁶ *Id.*

¹⁶⁷ MORAES, M. V. G. de. **Doenças ocupacionais – agentes físico, químico, biológico, ergonômico**. 1ª ed. São Paulo: Érica, 2010.

¹⁶⁸ Vide p. 40.

finalidade de "... compensar os desgastes orgânicos conseqüentes [sic] das variações de altitude, das acelerações, das variações barométricas, dos danos psicossomáticos e da exposição a radiações resultantes do desempenho continuado ..." (artigo 18). Representa, portanto, um plus salarial com nítida feição contraprestativa, a teor do disposto no artigo 457, da CLT.¹⁶⁹

Também:

AERONAUTA. COMPENSAÇÃO ORGÂNICA. Com a finalidade de compensar o trabalhador, diante da especialidade da atividade desempenhada, foi criada através de negociação coletiva a compensação orgânica. Essa idéia [sic] é incompatível com o pagamento desta verba como parcela integrante da remuneração fixa do aeronauta, vez que o salário serve como paga pelo trabalho efetivamente prestado e, ao contrário, a compensação orgânica, como o próprio conceito informa, é adicional por condição penosa a qual se sujeita o empregado. O Direito do Trabalho não se compraz com o pagamento de salário complessivo, sendo devido o pagamento desta verba aos aeroviários, separadamente.¹⁷⁰

Através destas ementas colacionadas, se pode depreender que a indenização prevista na CCT 2011-2013 visa compensar o aeronauta pela atividade desempenhada. Sua criação pode ter raízes na Lei nº. 8.237/1991, o que reafirma sua natureza contraprestativa como um plus salarial paga como parcela fixa da remuneração do aeronauta, incompatível sua combinação com os demais adicionais.

Já no que se refere à periculosidade, mormente invocada pelos profissionais em ações judiciais, possui consolidado entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que a tripulação de aeronaves, permanecendo em seu interior, mesmo durante abastecimentos, não faz jus aquele adicional. Veja-se, por exemplo, a seguinte decisão:

O art. 193 da CLT estabelece como sendo atividades ou operações perigosas "aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado".

As atividades sujeitas a risco acentuado, por sua vez, são aquelas definidas na Norma Regulamentadora nº 16 expedida pelo Ministério do Trabalho, através da Portaria nº 3.214/78.

Dispõe o item 1, do anexo 2, da referida norma que:

¹⁶⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 2ª Região, 4ª Turma. Acórdão: 20100298561. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Julgado em 13 de abril de 2010. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 abr 2010.

¹⁷⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 2ª Região, 4ª Turma. Acórdão: 20100108398. Relator: Ivani Contini Bramante. Julgado em 23 de fevereiro de 2010. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 mar 2010.

‘São consideradas atividades ou operações perigosas, conferindo aos trabalhadores que se dedicam a essas atividades ou operações, bem como aqueles que operam na área de risco adicional de 30 (trinta) por cento, as realizadas: (...)’

c. nos postos de reabastecimento de aeronaves.’

Registre-se que essa norma fixa apenas a “área de operação” como sendo de risco, o que se conclui que somente aqueles trabalhadores que efetuam diretamente o abastecimento da aeronave ou que transitam nessa área externa é que fazem jus ao adicional de periculosidade.

Assim, a permanência da comissária de bordo no interior da aeronave, durante os abastecimentos, afasta-a da área de operação a que alude a NR 16, Anexo 2, item 3, alínea “g”.

Corroborando esse entendimento, esta Eg. Corte já consolidou tese no sentido de que a tripulação de aeronaves, permanecendo em seu interior, mesmo durante os abastecimentos, não faz jus ao adicional de periculosidade.

Reporto-me aos seguintes precedentes:

‘[...]. RECURSO DE EMBARGOS DAS RECLAMANTES. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. COMISSÁRIO DE BORDO. ABASTECIMENTO DE AERONAVE. O trabalho do comissário de bordo se realiza na área interna da aeronave, durante o seu abastecimento, não havendo como enquadrar a atividade entre aquelas previstas na NR-16, nem há que se falar em direito ao adicional de periculosidade, na medida em que não se configura contato com inflamáveis e explosivos em condições de risco acentuado, a autorizar o deferimento da parcela, nos termos do art. 193 da CLT. Embargos conhecidos e desprovidos.’ (TST-E-ED-RR-89700-74.2004.5.01.0072, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, Ac. SBDI-1, in DEJT 14.10.2011) [...]

“RECURSO DE REVISTA. COMISSÁRIA DE BORDO. ABASTECIMENTO DA AERONAVE. PERMANÊNCIA DA RECLAMANTE NO INTERIOR DO AVIÃO. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INDEVIDO. Dispõe o artigo 193 da CLT que são consideradas atividade ou operações perigosas as que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem contato permanente com inflamáveis, em condições de risco acentuado, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho. Por sua vez, dispõe o item 1, letra -c-, do Anexo 2 da Norma Regulamentadora nº 16 da Portaria do Ministério do Trabalho 3.214/78, que -são consideradas atividades ou operações perigosas, conferindo aos trabalhadores que se dedicam a essas atividades ou operações, bem como aqueles que operam na área de risco adicional de 30 (trinta) por cento, as realizadas nos postos de reabastecimento de aeronaves-, bem como que fazem jus ao adicional respectivo -todos os trabalhadores nessas atividades ou que operam na área de risco- (destaques não constantes do original). Acrescenta ainda o item 3, letra -g-, do mesmo Anexo 2 da NR-16 que é considerada de risco, quanto ao abastecimento de aeronaves, toda a área de operação (grifos não constantes do original). Assim, nos termos das mencionadas disposições regulamentares somente fazem jus ao adicional de periculosidade os trabalhadores que de fato operem na área de risco, assim entendido aqueles que estão diretamente nesse espaço, ou seja, os que nele transitam ou permaneçam. In casu, a reclamante, comissária de bordo, durante o reabastecimento, permanecia no interior da aeronave, não desembarcando até o ponto do abastecimento. O adicional seria devido, p.ex., na hipótese em que o piloto de aeronave de pequeno porte, ao supervisionar o abastecimento do avião, expõe-se ao risco, já que fica na área assim considerada. A jurisprudência desta Corte tem-se firmado no sentido de que os empregados que permanecem no interior da aeronave quando o avião encontra-se no pátio para reabastecimento não têm direito ao adicional de periculosidade. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. CONCLUSÃO: Recurso de revista parcialmente conhecido e

provido.” (TST-RR-273300-31.2005.5.02.0074, Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, Ac. 3ª Turma, in DEJT 2.9.2011)

‘ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - COMISSÁRIO DE VOO - PERMANÊNCIA NO INTERIOR DA AERONAVE DURANTE O ABASTECIMENTO. Segundo o art. 193 da CLT, a configuração do risco que enseje a percepção do adicional de periculosidade pressupõe o contato permanente com inflamáveis ou explosivos e que esse contato se dê em condições de risco acentuado. Por outro lado, a norma da CLT é clara ao preceituar que o trabalho deve ser prestado em condições de risco acentuado. Essa, por sinal, é a razão pela qual a NR16 do Ministério do Trabalho e Emprego não caracterizou como perigosa toda e qualquer atividade cuja execução seja efetuada em locais onde haja substâncias inflamáveis. Realmente, segundo a norma regulamentar, são perigosas as atividades de produção, transporte, armazenagem e descarga de inflamáveis, de abastecimentos de veículos, aviões e navios, além de outras que importem contato direto com essas substâncias. Na hipótese, o Regional consigna que a recorrente, comissária de bordo, apenas permanecia no interior da aeronave durante a operação de reabastecimento. Nesse contexto, não está configurado que fosse o trabalho prestado em condições de risco acentuado, pois não se relacionava à operação de abastecimento ou a contato direto com inflamáveis. Recurso de revista não conhecido. [...].’ (TST-RR-786200-23.2006.5.12.0026, Relator Ministro Milton de Moura França, Ac. 4ª Turma, in DEJT 5.8.2011)

Indevido, portanto, o adicional de periculosidade, na medida em que a atividade desenvolvida pela Reclamante não está classificada como perigosa pelo Ministério do Trabalho, conforme determina o art. 193 da CLT.¹⁷¹ (Grifo próprio)

Os magistrados – Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Ministro Maurício Godinho Delgado e Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte – entendem que somente se caracterizam como atividades perigosas aquelas dispostas Norma Regulamentadora nº. 16. Os aeronautas, desta forma, por não frequentarem as áreas de operações, não têm direito àquele adicional compensatório. A corte tem entendimento consolidado que a simples situação de estar a bordo da aeronave durante o abastecimento não enseja o pagamento do adicional. Ora, se o fundamento do adicional de periculosidade é a exposição a risco em postos de abastecimento de aeronave, não é coerente que os aeronautas não tenham direito, pois não só estão dentro do equipamento que está sendo abastecido, como estão sujeito aos mesmos riscos de explosão que aqueles que frequentam a área de operação. Uma explosão, em virtude do abastecimento, certamente não seria contida pela fuselagem da aeronave, logo os tripulantes também estão sujeitos ao perigo que fundamenta o adicional de periculosidade.

¹⁷¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 3ª Turma. Processo: 27800-58.2006.5.02.0051. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Julgado em 29 de fevereiro de 2012. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 01 mar 2012.

Neste viés, é possível identificar claramente traços de “monetização dos riscos do trabalho”¹⁷², isto é, o trabalhador dispende da sua saúde em troca de remuneração. Sobre tal tema, insta citar a lição de Sidnei Machado:

Quando a eliminação dos fatores geradores dos adicionais (condições insalubres e perigosas) se revelam possíveis pela adoção da tecnologia, alteração de funções, mudanças na organização do trabalho, a mesma se torna imperativa, afastando-se a norma que determina o pagamento do adicional respectivo. Essa solução fundamenta-se pelo resultado da ponderação (peso) de bens entre as normas concretizadoras do princípio da proteção da vida, saúde e integridade física do trabalhador (dignidade da pessoa humana) e o direito a remuneração.

Isso não implica declarar inválido ou inconstitucional o direito aos adicionais de remuneração. Em algumas situações muito especiais, em que efetivamente se possa afirmar que o risco é inerente ao trabalho e que mesmo a atuação para sua redução ainda ofereça riscos ao trabalhador, é possível se entender como devido o adicional respectivo. [...]

Por essa fundamentação a solução do conflito das normas constitucionais faz com que o adicional somente seja devido quando se tornar impossível a eliminação dos riscos do trabalho. Esse postulado deve vincular o legislador, o Judiciário e os particulares.¹⁷³

Diferente do que ocorre com os adicionais de penosidade, periculosidade e insalubridade, a compensação orgânica é um adicional remuneratório *sui generis* no que tange a seu fato gerador: ela indeniza somente pelo fato de exercer a atividade aérea. Ela está desvinculada de qualquer fato degradante à saúde do aeronauta e, desta premissa, surge uma questão sem resposta: este adicional está de acordo com a Constituição Federal e não possui o mesmo caráter de excepcionalidade que os outros adicionais compensatórios?

4.2 JORNADA DE TRABALHO E SEU REFLEXO NA SEGURANÇA OPERACIONAL

Conforme a dissertação de mestrado de Marco Antônio Reina de Barros¹⁷⁴, “A jornada do trabalho do aeronauta à luz da Constituição Federal de 1988”, foi averiguado se a Lei nº. 7.183/1984 foi recepcionada, em sua integralidade, pela Constituição Federal de 1988. Concluiu que há divergência doutrinária acerca do tema: uma parte da doutrina defende que a Carta Magna, em seu artigo 7º, inciso

¹⁷² MACHADO, S. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa**. São Paulo: LTr, 2001. p. 102.

¹⁷³ *Ibid.* p. 104-105.

¹⁷⁴ BARROS, M. A. R. de. **A jornada de trabalho do aeronauta à luz da Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: Universidade Estácio de Sá. Dissertação de Mestrado, 2005.

XIII¹⁷⁵, limitou a jornada diária em oito horas inflexivelmente; enquanto outra parte faz uma interpretação semântica daquele normativo e acaba por concluir que o adjetivo “normal” se refere ao trabalho e não à duração, sendo assim possível jornadas superiores a esse limite em caso de trabalhadores sob condições especiais. O autor entende que o mais razoável é a inflexibilidade do trecho em comento, isto é, a limitação constitucional se aplicaria a todos os tipos de labor. Observe-se, entretanto, que o próprio inciso faz uma ressalva, qual seja em casos de disposição em flexibilização dos limites por acordo ou convenção coletiva de trabalho¹⁷⁶. Nesta ceara, não teria a Constituição da República acolhido os limites à duração do trabalho dispostos na Lei do Aeronauta.

Pois então, qual lei se aplica hoje? A limitação diária segue o disposto na Lei nº. 7.183/1984, enquanto a limitação semanal segue a Convenção Coletiva de Trabalho 2011 – 2013, que assim dispõe:

56 – JORNADA SEMANAL

O limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas será observado para todos os aeronautas. Superado o limite previsto nesta cláusula, a hora excedente será objeto de compensação ou de pagamento.

Tendo em mente jornada do aeronauta, resta saber se essa redução na jornada semanal para os limites legais é o suficiente para garantir a segurança operacional e, por conseguinte, a saúde e integridade física do trabalhador?

Foi publicada na revista AEROMAGAZINE, na edição de outubro de 2008, uma reportagem intitulada “Alerta antecipado”¹⁷⁷. Logo no início da matéria há a seguinte frase de impacto: “O fator humano é responsável por 80% dos incidentes e acidentes na aviação”¹⁷⁸. Entre os principais fatores responsáveis, segundo estudo de alunos de Universidade Anhembí-Morumbi, está a fadiga.

O DIESAT (Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de saúde e dos Ambientes de Trabalho) define fadiga como sendo:

¹⁷⁵ CF, art. 7º, XIII: “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva.”

¹⁷⁶ CIGERZA, J. **Aeronautas: aspectos jurídicos-trabalhistas da profissão e consequências na saúde**. São Paulo: LTr, 2008. p. 46-47.

¹⁷⁷ LICATI, P. R. & FELIPE, M. M. Alerta antecipado. **Aeromagazine**, São Paulo, OUT/2008. p. 32-34. Disponível em: <<http://www.aeronautas.aero/editorias/saude/147-alerta-antecipado.html>>. Acesso em: 13/07/2012.

¹⁷⁸ *Ibid.*, p. 32.

[...] um quadro clínico que se desenvolve toda vez que o organismo não for capaz de se recuperar completamente da reação inicial de alarme [...], devido a um período de repouso inadequado após um voo¹⁷⁹.

A fadiga, do tipo aguda, pode ser sentida no corpo humano após um longo voo, sendo reparada após um período de repouso¹⁸⁰. Quando há a prolongamento da fadiga aguda por longo período de tempo, sem o devido tempo de descanso, instala-se no indivíduo a modalidade crônica de fadiga, qual não cede mesmo com o repouso diário¹⁸¹. Esse quadro de fadiga patológica é causado, principalmente, pelas excessivas cargas de trabalho, a duração e a frequência dos voos, bem como a duração e a eficácia do descanso entre voos para reabilitação do organismo¹⁸².

A privação e a constante alteração do ritmo do sono contribuem de forma decisiva para o incremento do quadro de fadiga. Somente com o gozo de um período adequado de sono, este quadro patológico pode ser minimizado.

As principais manifestações dessa patologia no exercício da função de piloto se dão através da “má interpretação dos comandos do avião, da falta de precisão no seu manuseio, da diminuição da autoconfiança e do tempo de reação a estímulos visuais, das respostas tardias, da supervalorização de dados, da descoordenação, perda da autocrítica”¹⁸³, entre outras, que levam a um aumento na incidência de erros.

Ademais, a fadiga também afeta diretamente a saúde do profissional. Estudos comprovam que os aeronautas estão sujeitos a diversos problemas de saúde em virtude da fadiga, dentre os quais cabe citar: a perda e distúrbios do sono, que podem gerar dessincronização do organismo; alteração do quadro hormonal do trabalhador; mudança no ritmo alimentar e, conseqüentemente, trânsito gastrointestinal; entre outros.

Visando minimizar a fadiga, as companhias aéreas passaram a solicitar das montadoras de aeronaves a implementação instrumentos automatizados nas aeronaves. Contudo essa modernização dos instrumentos de trabalho, embora reduza o esforço físico do piloto, “torna o trabalho mais monótono, aumenta a

¹⁷⁹ LOTERIO, C. P. **Percepção de comandantes de Boeing 767 da Aviação Civil Brasileira sobre as repercussões das condições de trabalho na sua saúde**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 1998.

¹⁸⁰ *Id.*

¹⁸¹ OLIVEIRA, S. G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2002. p.

160.

¹⁸² *Loc. Cit.* LOTÉRIO, C. P.

¹⁸³ *Id.*

energia de controle, oferece maior possibilidade de tédio, aborrecimento, insatisfação, ‘empobrecimento’ de suas atividades e mesmo sono”¹⁸⁴, em voos de média e longa distância. Além disso, “o aumento da velocidade das aeronaves, da década de 60 até os dias atuais, passou em média de 353 km/h para 725 km/h. Isto tem um profundo significado sobre o ritmo de trabalho, que se tornou mais acelerado”¹⁸⁵, principalmente nos voos de curta distância e nos procedimentos de pouso e decolagem, demandando mais da tripulação.

Desta forma, como o trabalho do aeronauta se desenvolve em condições extremas, as horas extraordinárias provocam reações mais intensas, visto que eles estão expostos a mais riscos que o trabalhador normal, exigindo-se, assim, um período mais extenso para descanso e recuperação. Essa, talvez, seja única solução possível para garantir a saúde e a integridade física deste profissional, mas é altamente questionável se a atual legislação atende a esse objetivo.

4.3 TRABALHO NOTURNO E AS ALTERAÇÕES AO CICLO CIRCADIANO

Os seres humanos estão acostumados a ritmos naturais de atividade e inatividade que obedecem a ciclos diários biologicamente delimitados, os quais denominamos de ciclos circadianos. O trabalho em turnos alternados e noturno gera “um conflito de informações entre os sincronizadores endógenos, controlados pelo sistema nervoso central e os sincronizadores ambientais-sociais, acarretando uma dessincronia”¹⁸⁶ daqueles ciclos, o que causa uma série de manifestações físicas negativas no organismo do trabalhador.

A principal função daquele relógio biológico é permitir que o organismo possa se organizar internamente e se preparar para as variações ambientais. Sua principal característica é a independência, isto é, o ciclo biológico independe do ambiente externo, de forma que a alteração constante do ritmo circadiano é

¹⁸⁴ PALMA, A., MATTOS, U. A. O. & ASSIS, M. **Desenvolvimento tecnológico, riscos e saúde dos aeronautas: uma viagem de contrastes**. Disponível em: <www.abepro.org.br/biblioteca/enegep1998_art089.pdf>. Acesso em 13/07/2012.

¹⁸⁵ *Id.*

¹⁸⁶ OLIVEIRA, S. G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 170.

considerada uma violência ao corpo, pois as funções “naturais” são constantemente forçadas a trabalhar de forma diferente do normal.¹⁸⁷

Desta forma, o tripulante que voa no período noturno:

[...] vivencia uma variação de medidas físicas e psicológicas, como sono, secreção hormonal, variação de temperatura corporal, excreção urinária, alerta subjetivo alterado, alteração do humor e do desempenho. Essas variações oscilam entre valores mínimos e máximos – influenciando o que se ‘faz’ e o que se deveria ‘fazer’ – ao longo do período de descompasso.¹⁸⁸

Além de causar sérios danos à saúde do profissional, a alteração do ritmo circadiano pode causar acidentes e incidentes aeronáuticos. O artigo “Alerta antecipado” traz, por exemplo, o caso VASP PP-SPJ. Embora não seja a causa principal deste incidente, a alteração do ritmo circadiano e seus efeitos à saúde do aeronauta figuram como causas mediatas à ocorrência a seguir descrita.

[...] um Boeing 737-200 da Vasp, com 93 pessoas a bordo, que fez um pouso forçado no aeroporto de Rio Branco (AC), no dia 25 de março de 2003. A aeronave chegava a Rio Branco por volta das 2h15, procedente de Manaus (AM), e a tripulação estava em sua primeira etapa da jornada; na aproximação final, colidiu com uma árvore na cabeceira da pista, perdendo o trem de pouso principal e deslizando de barriga por cerca de 80 metros no gramado ao lado da pista. Não houve registro de feridos.¹⁸⁹

Aqui cabe uma consideração: “os índices de rebaixamento de consciência de uma pessoa com sono equivalem aos de uma pessoa embriagada”¹⁹⁰. Há proibição do trabalho do indivíduo que está em estado de embriaguez, portanto também deveria ser proibido o labor do indivíduo em estado de sonolência, pois comprovadamente o efeito à consciência situacional é muito semelhante. No entanto, como pontua OLIVEIRA:

Apesar de todas as consequências adversas, o trabalho noturno é imprescindível para muitas atividades e profissões. Então, para compatibilizar as necessidades socioeconômicas [sic] com a dignidade do trabalho e da pessoa do trabalhador, os especialistas na área da saúde ocupacional recomendam algumas medidas para minimizar os efeitos agressivos. A primeira delas é a redução da jornada e da duração semanal

¹⁸⁷ LICATI, P. R. & FELIPE, M. M. Alerta antecipado. **Aeromagazine**, São Paulo, OUT/2008. p. 33. Disponível em: <<http://www.aeronautas.aero/editorias/saude/147-alerta-antecipado.html>>. Acesso em: 13/07/2012.

¹⁸⁸ *Id.*

¹⁸⁹ *Ibid.* p. 34.

¹⁹⁰ *Id.*

do trabalho noturno. Esclarece a ergonomista Leda Leal Ferreira que seis horas de trabalho noturno têm a mesma carga de oito horas de trabalho diurno.¹⁹¹

A segunda recomendação dos profissionais de saúde é o aumento do período de repouso e descanso. A necessidade do repouso é, ao mesmo tempo, fisiológica e social, pois, por um lado a alteração dos ritmos circadianos é a principal causa da fadiga nos aeronautas – o que, como visto, é causa de várias doenças –, e por outro, os diversos distúrbios psicológicos, bem como a irregularidade do tempo livre do indivíduo, alteram objetivamente a vida social desses profissionais.

De uma forma ou de outra, a legislação em vigor não abarca satisfatoriamente necessidade biológica do indivíduo ao beneficiar o trabalhador com a hora noturna reduzida ou ao aumentar o período repouso ordinário em caso de cruzamentode mais de três fusos horários.

Isto se deve, principalmente, ao incremento das operações desde a edição da lei até os dias de hoje. Conforme a matéria “Alerta antecipado”, em 1984 “o numero de operações noturnas era significativamente menor do que hoje em dia, representando cerca de 10% dos voos regulares”¹⁹².

Isto posto, conclui-se que a Lei nº. 7.183/1984, embora tenha sido uma inovação à epoca, pende de uma revisão legislativa em diversos pontos, principalmente no que tange à saúde do trabalhador.

¹⁹¹ OLIVEIRA, S. G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 173.

¹⁹² *Loc. Cit.*

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aviação comercial foi o último meio de transporte a ser implantado no Brasil, no entanto, devido ao impulso que teve dos entusiastas e dos incentivos fiscais do governo, em menos de um século rapidamente se expandiu e passou a cobrir todo território nacional, servindo a toda população brasileira.

De forma diferente se deu a evolução da proteção laboral dos profissionais que trabalham nesta área. Os aeronautas foram conquistando, através de muita luta sindical, seus direitos profissionais como categoria especial. Foi no ano de 1984 que esses profissionais obtiveram sua maior conquista: a promulgação da Lei nº. 7.183, que regula a profissão do aeronauta.

Embora esse normativo tenha sido uma inovação à época, quase 30 anos se passaram e a referida lei não teve nenhuma modificação, não passou por nenhuma revisão normativa, diferentemente do que aconteceu aos profissionais regulados por ela.

A popularização do avião como meio de transporte, o crescimento significativo do nº. de operações, a modernização das aeronaves, dentre outros fatores, pioraram – e muito – as condições de trabalho do aeronauta. Eles estão obrigados a trabalhar sob diversos riscos à sua saúde, cite-se por exemplo ruídos, radiação solar, pressões anormais, vibrações, umidade, que podem ocasionar várias patologias físicas e psíquicas. Além disso, o regime de trabalho ao qual estão submetidos não é protetivo o suficiente para lhes garantir o descanso necessário, o que lhes causa fadiga e diversos outros problemas dela decorrentes. Também, é imperioso salientar que o aeronauta frequentemente trabalha no período noturno o que altera seu ciclo circadiano, isto é, seu ritmo biológico normal, que trás muitas complicações à sua saúde.

No que tange a esses riscos aos quais estão submetidos, está prevista na lei uma parcela indenizatória que integra a remuneração: compensação orgânica. Atente-se que esse adicional, diversamente dos adicionais compensatórios previstos na Constituição Federal (adicional de insalubridade, periculosidade e penosidade), não possui um fato gerador vinculado à condição mais gravosa de trabalho, mas sim à atividade de voar, independentemente da gravidade desta atividade. Isto contraria as garantias constitucionais de proteção ao meio ambiente de trabalho, através das quais se depreende que as empresas – e até o governo – devem evitar, ao máximo,

pagar adicionais e tentar, primeiramente, elidir as condições que afetam a saúde e a integridade do trabalhador.

Com relação à fadiga, uma possível solução seria os empregadores adotarem medidas operacionais, ou mesmo pequenas recomendações, que colaborem à saúde do aeronauta. Algumas empresas até chegam a adotar essas medidas, mas ainda subsistem aqueles riscos que são indissociáveis ao ofício, como o caso da pressão anormal, da radiação solar, etc.

A título de exemplo, insta comentar o Boletim Interno de Segurança de Voo que a empresa VRG Linhas Aéreas transmite aos seus funcionários. No documento de dezembro de 2009 ela trata da questão do estresse: explica aos empregados o que é estresse, quais as principais causas e, por fim, lembra os funcionários que o Grupo GOL aplica: o sistema I'M SAFE¹⁹³. Esse sistema, através de seis perguntas que o aeronauta deve se fazer antes de iniciar uma jornada de trabalho, seria suficiente para identificar os sintomas de fadiga e, identificando, possibilita que ele não assuma o posto sem ter condições para tanto. As perguntas são as seguintes:

Não foi possível avaliar, entretanto, se na prática os aeronautas do Grupo GOL podem se escusar de assumir uma jornada de trabalho alegando estar sob efeitos da fadiga, nem tampouco se há um controle do limite de escusas pela empresa. O Superintendente de Segurança Operacional da Agência Nacional de Aviação Civil, por sua vez, garantiu, no ano de 2011, em reportagem ao portal Agência Brasil¹⁹⁴, que ainda naquele ano a ANAC juntamente com as empresas de transporte aéreo criariam mecanismos de controle da fadiga, para que os aeronautas que não se sentem aptos assumir um voo, não o façam.

É fato que somente recomendações não são o suficiente para neutralizar os riscos aos quais os profissionais estão submetidos, mas é o primeiro passo para garantir a eles melhores condições de trabalho.

Ademais considerar que a aviação contemporânea é a mais segura e desconsiderar que os profissionais desse ramo estão sujeitos a condições de trabalho inadequadas, constitui um verdadeiro risco! Risco à saúde desses trabalhadores, risco aos passageiros do sistema aéreo brasileiro, risco a integridade

¹⁹³ BOLETIM INTERNO DE SEGURANÇA DE VOO. São Paulo: VRG Linhas Aéreas – Grupo GOL, BISV05/2009, dez, 2009.

¹⁹⁴ RIBEIRO, C. **Tripulações de aeronaves terão maior controle de jornada para evitar fadiga.** Publicado em: 28/04/2011. Disponível em: < <http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2011-04-28/tripulacoes-de-aeronaves-terao-maior-controle-de-jornada-para-evitar-fadiga>>. Acesso em 19/11/2012.

da legislação trabalhista brasileira, pois esta última não concretiza completamente seu princípio protetivo aos trabalhadores no que se refere a profissão do aeronauta.

Antes de mais nada, identificar o problema se faz imperioso. Após é preciso buscar meios para resolvê-lo, seja por uma alteração estrutural do meio ambiente do trabalhador, seja por uma revisão normativa da lei que regulamenta a profissão dos aeronautas.

Com o presente trabalho, pretendeu-se analisar a legislação trabalhista nacional que regulamenta o trabalho do profissional que exerce atividade a bordo de aeronave civil nacional, relacionando-a com temas atuais do Direito do Trabalho. Espera-se que essa pesquisa sirva como fonte de pesquisa – mesmo que não tenha esgotado o tema – para promover a melhoria nas condições de trabalho do aeronauta, e incentivar a análise de seus leitores quanto à matéria.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr: 2009.

BARROS, M. A. R. de. **A jornada de trabalho do aeronauta à luz da Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: Universidade Estácio de Sá. Dissertação de Mestrado, 2005.

BATISTA, L. N. **Breve história da aviação**. Disponível em: <http://aviationexperten.sites.uol.com.br/av_003.htm>. Acesso em 12/07/2012.

BOLETIM INTERNO DE SEGURANÇA DE VÔO. São Paulo: VRG Linhas Aéreas – Grupo GOL, BISV05/2009, dez, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Decreto-lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago 1943.

_____. Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 dez 1977.

_____. Lei n. 7.183, de 05 de abril de 1984. Lei do Aeronauta. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 abr 1984.

_____. Ministério do Trabalho. Portaria nº. 3.214, de 08 de junho de 1978 – NR 09. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 06 jul 1978.

_____. Portaria Interministerial n. 3.016, de 05 de fevereiro de 1988. Instruções para execução da Lei n. 7.184/84. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, p. 2407, 10 fev 1988.

_____. Tribunal Regional do Trabalho, 2ª Região, 4ª Turma. Acórdão: 20100298561. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Julgado em 13 de abril de 2010. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 23 abr 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho, 2ª Região, 4ª Turma. Acórdão: 20100108398. Relator: Ivani Contini Bramante. Julgado em 23 de fevereiro de 2010. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 05 mar 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, 3ª Turma. Processo: 27800-58.2006.5.02.0051. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Julgado em 29 de fevereiro de 2012. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 01 mar 2012.

CIGERZA, J. **Aeronautas**: aspectos jurídico-trabalhistas da profissão e consequências na saúde. São Paulo: LTr, 2008.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2011/2013. Rio de Janeiro: SNEA-SNA, dez, 2011.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <http://unicrio.org.br/img/DeclU_D_HumanosVersoInternet.pdf>. Acesso em: 30/10/2012.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr: 2010.

História da Aviação Civil Brasileira. Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/aviacao_histbrasil.htm>. Acesso em: 17/07/2012.

História da Aviação Civil Mundial. Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/aviacao_historial.htm>. Acesso em: 17/07/2012.

Jetlag. Disponível em <http://pt.wikipedia.org/wiki/Jet_lag>. Acesso em: 24/11/2012.

LICATI, P. R. & FELIPE, M. M. Alerta antecipado. **Aeromagazine**, São Paulo, OUT/2008. Disponível em: <<http://www.aeronautas.aero/editorias/saude/147-alerta-antecipado.html>>. Acesso em: 13/07/2012.

LOTARIO, C. P. **Percepção de comandantes de Boeing 767 da Aviação Civil Brasileira sobre as repercussões das condições de trabalho na sua saúde**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 1998.

LUCCHESI, C. **Loucos e heróis**. São Paulo: Edição do autor, 1996.

MACHADO, S. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa**. São Paulo: LTr, 2001.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MORAES, M. V. G. de. **Doenças ocupacionais – agentes físico, químico, biológico, ergonômico**. 1ª ed. São Paulo: Érica, 2010.

MOTHÉ, C. B. **As relações trabalhistas nas empresas de transporte aéreo: Aspectos jurídicos atuais**. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br/cgi-bin/upload/texto740.rtf>>. Acesso em 12/07/2012.

OLIVEIRA, S. G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

PALMA, A., MATTOS, U. A. O. & ASSIS, M. **Desenvolvimento tecnológico, riscos e saúde dos aeronautas: uma viagem de contrastes**. Disponível em: <www.abepro.org.br/biblioteca/enegep1998_art089.pdf>. Acesso em 13/07/2012.

PEREIRA, A. **Breve história da aviação comercial brasileira**. São Paulo: Europa, 1987.

_____, A. **Memória do Sindicato Nacional dos Aeronautas**. Rio de Janeiro: Sindicato Nacional dos Aeronautas, 1995.

RIBEIRO, C. **Tripulações de aeronaves terão maior controle de jornada para evitar fadiga**. Publicado em: 28/04/2011. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2011-04-28/tripulacoes-de-aeronaves-terao-maior-controle-de-jornada-para-evitar-fadiga>>. Acesso em 19/11/2012.

ROCHA, J. C. de S. da. **Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002.

RUSSOMANO, M. V. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Curitiba: Juruá, 2004.

SUSSEKIND, A. **Comentários à CLT e à Legislação Complementar**. Vol. 2. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1961.

VIANNA, S. **Instituições de direito do trabalho**. 19^a ed. São Paulo: LTr, 2000.

ANEXOS

ANEXO 1 – LEI Nº. 7.183/84 71

ANEXO 2 – CCT 2011/2013 81

LEI Nº 7.183, DE 5 DE ABRIL DE 1984.

Regula o exercício da Profissão de Aeronauta, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I - Das Disposições Preliminares

SEÇÃO I - Do Aeronauta e da sua Classificação

Art. 1º - O exercício da profissão de aeronauta é regulado pela presente Lei.

Art. 2º - Aeronauta é o profissional habilitado pelo Ministério da Aeronáutica, que exerce atividade a bordo de aeronave civil nacional, mediante contrato de trabalho.

Parágrafo único. Considera-se também aeronauta, para os efeitos desta Lei, quem exerce atividade a bordo de aeronave estrangeira, em virtude de contrato de trabalho regido pela leis brasileiras.

Art. 3º - Ressalvados os casos previstos no Código Brasileiro do Ar, a profissão de aeronauta é privativa de brasileiros.

Parágrafo único. As empresas brasileiras que operam em linhas Internacionais poderão utilizar comissários estrangeiros, desde que o número destes não exceda a 1/3 (um terço) dos comissários existentes a bordo da aeronave.

Art. 4º - O aeronauta no exercício de função específica a bordo de aeronave, de acordo com as prerrogativas da licença de que é titular, tem a designação de tripulante.

Art. 5º - O aeronauta de empresa de transporte aéreo regular que se deslocar, a serviço desta, sem exercer função a bordo de aeronave tem a designação de tripulante extra.

Parágrafo único. O aeronauta de empresa de transporte aéreo não regular ou serviço especializado tem a designação de tripulante extra somente quando se deslocar em aeronave da empresa, a serviço desta.

Art. 6º - São tripulantes:

- a) Comandante: piloto responsável pela operação e segurança da aeronave - exerce a autoridade que a legislação aeronáutica lhe atribui;
- b) Co-Piloto: piloto que auxilia o Comandante na operação da aeronave;
- c) Mecânico de Vôo: auxiliar do Comandante, encarregado da operação e controle de sistemas diversos conforme especificação dos manuais técnicos da aeronave;
- d) Navegador: auxiliar do Comandante, encarregado da navegação da aeronave quando a rota e o equipamento o exigirem, a critério do Órgão competente do Ministério da Aeronáutica;
- e) Radioperador de Vôo: auxiliar do Comandante, encarregado do serviço de radiocomunicações nos casos previstos pelo órgão competente do Ministério da Aeronáutica; e

f) Comissário: é o auxiliar do Comandante, encarregado do cumprimento das normas relativas à segurança e atendimento dos passageiros a bordo e da guarda de bagagens, documentos, valores e malas postais que lhe tenham sido confiados pelo Comandante.

§ 1º - A guarda dos valores fica condicionada à existência de local apropriado e seguro na aeronave, sendo responsabilidade do empregador atestar a segurança do local.

§ 2º - A guarda de cargas e malas postais em terra somente será confiada ao comissário quando no local inexistir serviço próprio para essa finalidade.

Art. 7º - Consideram-se também tripulantes, para os efeitos desta Lei, os operadores de equipamentos especiais instalados em aeronaves homologadas para serviços aéreos especializados, devidamente autorizados pelo Ministério da Aeronáutica.

SEÇÃO II - Das Tripulações

Art. 8º - Tripulação é o conjunto de tripulantes que exercem função a bordo de aeronave.

Art. 9º - Uma tripulação poderá ser: mínima, simples, composta e de revezamento.

Art. 10 - Tripulação mínima é a determinada na forma da certificação de tipo de aeronave e a constante do seu manual de operação, homologada pelo órgão competente do Ministério da Aeronáutica, sendo permitida sua utilização em vôos: locais de instrução, de experiência, de vistoria e de traslado.

Art. 11 - Tripulação simples é a constituída basicamente de uma tripulação mínima acrescida, quando for o caso, dos tripulantes necessários à realização do vôo.

Art. 12 - Tripulação composta é a constituída basicamente de uma tripulação simples, acrescida de um piloto qualificado a nível de piloto em comando, um mecânico de vôo, quando o equipamento assim o exigir, e o mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) do número de comissários.

Parágrafo único. Aos tripulantes acrescidos à tripulação simples serão asseguradas, pelo empregador, poltronas reclináveis.

Art. 13 - Tripulação de revezamento é a constituída basicamente de uma tripulação simples, acrescida de mais um piloto qualificado a nível de piloto em comando, um co-piloto, um mecânico de vôo, quando o equipamento assim o exigir, e de 50% (cinquenta por cento) do número de comissários.

Parágrafo único. Aos pilotos e mecânicos de vôo acrescidos à tripulação simples serão asseguradas, pelo empregador, acomodações para o descanso horizontal e, para os comissários, número de assentos reclináveis igual à metade do seu número com aproximação para o inteiro superior.

Art. 14 - O órgão competente do Ministério da Aeronáutica, considerando o interesse da segurança de vôo, as características da rota e do vôo, e a programação a ser cumprida, poderá determinar a composição da tripulação ou as modificações que se tornarem necessárias.

Art. 15 - As tripulações compostas ou de revezamento só poderão ser empregadas em vôos internacionais e nas seguintes hipóteses:

a) mediante programação;

b) para atender a atrasos ocasionados por condições meteorológicas ou por trabalhos de manutenção; e

c) em situações excepcionais, mediante autorização do Ministério da Aeronáutica.

Parágrafo único. Uma tripulação composta poderá ser utilizada em vôos domésticos para atender a atrasos ocasionados por condições meteorológicas desfavoráveis ou por trabalhos de manutenção.

Art. 16 - Um tipo de tripulação só poderá ser transformado na origem do vôo e até o limite de 3 (três) horas, contadas a partir da apresentação da tripulação previamente escalada.

Parágrafo único. A contagem de tempo para limite da jornada será a partir da hora da apresentação da tripulação original ou do tripulante de reforço, considerando o que ocorrer primeiro.

CAPÍTULO II - Do Regime de Trabalho

SEÇÃO I - Da Escala de Serviço

Art. 17 - A determinação para a prestação de serviço dos aeronautas, respeitados os períodos de folgas e repousos regulamentares, será feita:

a) por intermédio de escala especial ou de convocação, para realização de cursos, exames relacionados com o adestramento e verificação de proficiência técnica;

b) por intermédio de escala, no mínimo semanal, divulgada com antecedência mínima de 2 (dois) dias para a primeira semana de cada mês e 7 (sete) dias para as semanas subseqüentes, para os vôos de horário, serviços de reserva, sobreaviso e folga; e

c) mediante convocação, por necessidade de serviço.

Art. 18 - A escala deverá observar, como princípio, a utilização do aeronauta em regime de rodízio e em turnos compatíveis com a higiene e segurança do trabalho.

Art. 19 - É de responsabilidade do aeronauta manter em dia seus certificados de habilitação técnica e de capacidade física estabelecidos na legislação em vigor, cabendo-lhe informar ao serviço de escala, com antecedência de 30 (trinta) dias, as respectivas datas de vencimento, a fim de que lhe seja possibilitada a execução dos respectivos exames.

SEÇÃO II - Da Jornada de Trabalho

Art. 20 - Jornada é a duração do trabalho do aeronauta, contada entre a hora da apresentação no local de trabalho e a hora em que o mesmo é encerrado.

§ 1º - A jornada na base domiciliar será contada a partir da hora de apresentação do aeronauta no local de trabalho.

§ 2º - Fora da base domiciliar, a jornada será contada a partir da hora de apresentação do aeronauta no local estabelecido pelo empregador.

§ 3º - Nas hipóteses previstas nos parágrafos anteriores, a apresentação no aeroporto não deverá ser inferior a 30 (trinta) minutos da hora prevista para o início do vôo.

§ 4º - A jornada será considerada encerrada 30 (trinta) minutos após a parada final dos motores.

Art. 21 - A duração da jornada de trabalho do aeronauta será de:

- a) 11 (onze) horas, se integrante de uma tripulação mínima ou simples;
- b) 14 (quatorze) horas, se integrante de uma tripulação composta; e
- c) 20 (vinte) horas, se integrante de uma tripulação de revezamento.

§ 1º - Nos vôos de empresa de táxi-aéreo, de serviços especializados, de transporte aéreo regional ou em vôos internacionais regionais de empresas de transporte aéreo regular realizados por tripulação simples, se houver interrupção programada da viagem por mais 4 (quatro) horas consecutivas, e for proporcionado pelo empregador acomodações adequadas para repouso dos tripulantes, a jornada terá a duração acrescida da metade do tempo de interrupção, mantendo-se inalterados os limites prescritos na alínea "a", do art. 29, desta Lei.

§ 2º - Nas operações com helicópteros a jornada poderá ter a duração acrescida de até 1 (uma) hora para atender exclusivamente a trabalhos de manutenção.

Art. 22 - Os limites da jornada de trabalho poderão ser ampliados de 60 (sessenta) minutos, a critério exclusivo do Comandante da aeronave e nos seguintes casos:

- a) inexistência, em local de escala regular, de acomodações apropriadas para o repouso da tripulação e dos passageiros;
- b) espera demasiadamente longa, em local de espera regular intermediária, ocasionada por condições meteorológicas desfavoráveis ou por trabalho de manutenção; e
- c) por imperiosa necessidade.

§ 1º - Qualquer ampliação dos limites das horas de trabalho deverá ser comunicada pelo Comandante ao empregador, 24 (vinte e quatro) horas após a viagem, o qual, no prazo de 15 (quinze) dias, a submeterá à apreciação do Ministério da Aeronáutica.

§ 2º - Para as tripulações simples, o trabalho noturno não excederá de 10 (dez) horas.

§ 3º - Para as tripulações simples nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, a hora de trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Art. 23 - A duração do trabalho do aeronauta, computado os tempos de vôo, de serviço em terra durante a viagem, de reserva e de 1/3 (um terço) do sobreaviso, assim como o tempo do deslocamento, como tripulante extra, para assumir vôo ou retornar à base após o vôo e os tempos de adestramento em simulador, não excederá a 60 (sessenta) horas semanais e 176 (cento e setenta e seis) horas mensais.

§ 1º - O limite semanal estabelecido neste artigo não se aplica ao aeronauta que estiver sob o regime estabelecido no art. 24 desta Lei.

§ 2º - O tempo gasto no transporte terrestre entre o local de repouso ou da apresentação, e vice-versa, ainda que em condução fornecida pela empresa, na base do aeronauta ou fora dela, não será computado como de trabalho para fins desta Lei.

Art. 24 - Para o aeronauta pertencente à empresa de táxi-aéreo ou serviços especializados, o período máximo de trabalho consecutivo será de 21 (vinte e um) dias, contados do dia de saída do aeronauta de sua base contratual até o dia do regresso à mesma, observado o disposto do art. 34 desta Lei.

Parágrafo único. O período consecutivo de trabalho, no local de operação, não poderá exceder a 17 (dezesete) dias.

SEÇÃO III - Do sobre Aviso e Reserva

Art. 25 - Sobreaviso é o período de tempo não excedente a 12 (doze) horas, em que o aeronauta permanece em local de sua escolha, à disposição do empregador, devendo apresentar-se no aeroporto ou outro local determinado, até 90 (noventa) minutos após receber comunicação para o início de nova tarefa.

§ 1º - O número de sobreavisos que o aeronauta poderá concorrer não deverá exceder a 2 (dois) semanais ou 8 (oito) mensais.

§ 2º - O número de sobreavisos estabelecidos no parágrafo anterior não se aplica aos aeronautas de empresas de táxi-aéreo ou serviço especializado.

Art. 26 - Reserva é o período de tempo em que o aeronauta permanece, por determinação do empregador, em local de trabalho à sua disposição.

§ 1º - O período de reserva para aeronautas de empresas de transporte aéreo regular não excederá de 6 (seis) horas.

§ 2º - O período de reserva para aeronautas de empresas de táxi aéreo ou de serviços especializados não excederá de 10 (dez) horas.

§ 3º - Prevista a reserva, por prazo superior a 3 (três) horas, o empregador deverá assegurar ao aeronauta acomodações adequadas para o seu descanso.

SEÇÃO IV - Das Viagens

Art. 27 - Viagem é o trabalho realizado pelo tripulante, contado desde a saída de sua base até o regresso à mesma.

§ 1º - Uma viagem pode compreender uma ou mais jornadas.

§ 2º - É facultado ao empregador fazer com que o tripulante cumpra uma combinação de vôos, passando por sua base, sem ser dispensado do serviço, desde que obedeça à programação prévia, observadas as limitações estabelecidas nesta Lei.

§ 3º - Pode o empregador exigir do tripulante uma complementação de vôo para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis, sem trazer prejuízo da sua programação subsequente, respeitadas as demais disposições desta Lei.

SEÇÃO V - Dos Limites de Vôo e de Pouso

Art. 28 - Denomina-se "hora de vôo", ou "tempo de vôo" o período compreendido entre o início do deslocamento, quando se tratar de aeronave de asa fixa, ou entre a "partida" dos motores, quando se tratar de aeronave de asa rotativa, em ambos os casos para fins de decolagem até o momento em que respectivamente, se imobiliza ou se efetua o "corte" dos motores, ao término do vôo (calço-a-calço).

Art. 29 - Os limites de vôo e pousos permitidos para uma jornada serão os seguintes:

- a) 9 (nove) horas e 30 (trinta) minutos de vôo e 5 (cinco) pousos, na hipótese de integrante de tripulação mínima ou simples;
- b) 12 (doze) horas de vôo e 6 (seis) pousos, na hipótese de integrante de tripulação composta;

c) 15 (quinze) horas de vôo e 4 (quatro) pousos, na hipótese de integrante de tripulação de revezamento; e

d) 8 (oito) horas sem limite de pousos, na hipótese de integrante de tripulação de helicópteros.

§ 1º - O número de pousos na hipótese da alínea "a" deste artigo, poderá ser estendido a 6 (seis), a critério do empregador; neste caso o repouso que precede a jornada deverá ser aumentado de 1 (uma) hora.

§ 2º - Em caso de desvio para alternativa, é permitido o acréscimo de mais 1 (um) pouso aos limites estabelecidos nas alíneas "a", "b" e "c" deste artigo.

§ 3º - As empresas de transporte aéreo regional que operam com aeronaves convencionais e turboélice poderão acrescentar mais 4 (quatro) pousos, aos limites estabelecidos neste artigo.

§ 4º - Os limites de pousos estabelecidos nas alíneas "a", "b" e "c" deste artigo, não serão aplicados às empresas de táxi-aéreo e de serviços especializados.

§ 5º - O Ministério da Aeronáutica, tendo em vista as peculiaridades dos diferentes tipos de operação, poderá reduzir os limites estabelecidos na alínea "d" deste artigo.

Art. 30 - Os limites de tempo de vôo do tripulante não poderão exceder em cada mês, trimestre ou ano, respectivamente:

a) em aviões convencionais: 100 - 270 - 1.000 horas;

b) em aviões turboélices: 100 - 255 - 935 horas;

c) em aviões a jato: 85 - 230 - 850 horas; e

d) em helicópteros: 90 - 260 - 960 horas.

§ 1º - Quando o aeronauta tripular diferentes tipos de aeronave será observado o menor limite.

§ 2º - Os limites de tempo de vôo para aeronautas de empresas de transporte aéreo regular, em espaço inferior a 30 (trinta) dias serão proporcionais ao limite mensal mais 10 (dez) horas.

Art. 31 - As horas realizadas como tripulante extra serão computadas para os limites de jornada, semanais e mensais de trabalho, não sendo as mesmas consideradas para os limites de horas de vôo previstos no art. 30 desta Lei.

SEÇÃO VI - Dos Períodos de Repouso

Art. 32 - Repouso é o espaço de tempo ininterrupto após uma jornada, em que o tripulante fica desobrigado da prestação de qualquer serviço.

Art. 33 - São assegurados ao tripulante, fora de sua base domiciliar, acomodações para seu repouso, transporte ou ressarcimento deste, entre o aeroporto e o local de repouso e vice-versa.

§ 1º - O previsto neste artigo não será aplicado ao aeronauta de empresas de táxi-aéreo ou de serviços especializados quando o custeio do transporte e hospedagem, ou somente esta, for por elas ressarcido.

§ 2º - Quando não houver disponibilidade de transporte ao término da jornada, o período de repouso será computado a partir da colocação do mesmo à disposição da tripulação.

Art. 34 - O repouso terá a duração diretamente relacionada ao tempo da jornada anterior, observando-se os seguintes limites:

- a) 12 (doze) horas de repouso, após jornada de até 12 (doze) horas;
- b) 16 (dezesseis) horas de repouso, após jornada de mais de 12 (doze) horas e até 15 (quinze) horas; e
- c) 24 (vinte e quatro) horas de repouso, após jornada de mais de 15 (quinze) horas.

Art. 35 - Quando ocorrer o cruzamento de 3 (três) ou mais fusos horários em um dos sentidos da viagem, o tripulante terá, na sua base domiciliar, o repouso acrescido de 2 (duas) horas por fuso cruzado.

Art. 36 - Ocorrendo o regresso de viagem de uma tripulação simples entre 23:00 (vinte e três) e 6:00 (seis) horas, tendo havido pelo menos 3 (três) horas de jornada, o tripulante não poderá ser escalado para trabalho dentro desse espaço de tempo no período noturno subsequente.

SEÇÃO VII - Da Folga Periódica

Art. 37 - Folga é o período de tempo não inferior a 24 (vinte e quatro) horas consecutivas em que o aeronauta, em sua base contratual, sem prejuízo de remuneração, está desobrigado de qualquer atividade relacionada com seu trabalho.

§ 1º - A folga deverá ocorrer, no máximo, após o 6º (sexto) período consecutivo de até 24 (vinte e quatro) horas à disposição do empregador, contado a partir da sua apresentação, observados os limites estabelecidos nos artigos 21 e 34 desta Lei.

§ 2º - No caso de vôos internacionais de longo curso, que não tenham sido previamente programados, o limite previsto no parágrafo anterior, poderá ser ampliado de 24 (vinte e quatro) horas, ficando o empregador obrigado a conceder ao tripulante mais 48 (quarenta e oito) horas de folga além das previstas no art. 34 desta Lei.

§ 3º - A folga do tripulante que estiver sob o regime estabelecido no art. 24 desta Lei será igual ao período despendido no local da operação, menos 2 (dois) dias.

Art. 38 - O número de folgas não será inferior a 8 (oito) períodos de 24 (vinte e quatro) horas por mês.

§ 1º - Do número de folgas estipulado neste artigo, serão concedidos 2 (dois) períodos consecutivos de 24 (vinte e quatro) horas devendo pelo menos um destes incluir um sábado ou um domingo.

§ 2º - A folga só terá início após a conclusão do repouso da jornada.

Art. 39 - Quando o tripulante for designado para curso fora da base, sua folga poderá ser gozada nesse local, devendo a empresa assegurar, no regresso, uma licença remunerada de 1 (um) dia para cada 15 (quinze) dias fora da base.

Parágrafo único. A licença remunerada não deverá coincidir com sábado, domingo ou feriado, se a permanência do tripulante fora da base for superior a 30 (trinta) dias.

CAPÍTULO III - Da Remuneração e das Concessões

SEÇÃO I - Da Remuneração

Art. 40 - Ressalvada a liberdade contratual, a remuneração do aeronauta corresponderá à soma das quantias por ele percebidas da empresa.

Parágrafo único. Não se consideram integrantes da remuneração as importâncias pagas pela empresa a título de ajudas de custo, assim como as diárias de hospedagem, alimentação e transporte.

Art. 41 - A remuneração da hora de vôo noturno, assim como as horas de vôo como tripulante extra, será calculada na forma da legislação em vigor, observados os acordos e condições contratuais.

§ 1º - Considera-se vôo noturno o realizado entre o pôr e o nascer do sol.

§ 2º - A hora de vôo noturno para efeito de remuneração é contada à razão de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

Art. 42 - As frações de hora serão computadas para efeito de remuneração.

SEÇÃO II - Da Alimentação

Art. 43 - Durante a viagem, o tripulante terá direito à alimentação, em terra ou em vôo, de acordo com as instruções técnicas dos Ministérios do Trabalho e da Aeronáutica.

§ 1º - A alimentação assegurada ao tripulante deverá:

a) quando em terra, ter a duração mínima de 45' (quarenta e cinco minutos) e a máxima de 60' (sessenta minutos); e

b) quando em vôo, ser servida com intervalos máximos de 4 (quatro) horas.

§ 2º - Para tripulante de helicópteros a alimentação será servida em terra ou a bordo de unidades marítimas, com duração de 60' (sessenta minutos) período este que não será computado na jornada de trabalho.

§ 3º - Nos vôos realizados no período de 22:00 (vinte duas) às 6:00 (seis) horas, deverá ser servida uma refeição se a duração do vôo for igual ou superior a 3 (três) horas.

Art. 44 - É assegurada alimentação ao aeronauta na situação de reserva ou em cumprimento de uma programação de treinamento entre 12:00 (doze) e 14:00 (quatorze) horas, e entre 19:00 (dezenove) e 21:00 (vinte e uma) horas, com duração de 60' (sessenta minutos).

§ 1º - Os intervalos para alimentação não serão computados na duração da jornada de trabalho.

§ 2º - Os intervalos para alimentação de que trata este artigo não serão observados, na hipótese de programação de treinamento em simulador.

SEÇÃO III - Da Assistência Médica (art. 45)

Art. 45 - Ao aeronauta em serviço fora da base contratual, a empresa deverá assegurar assistência médica em casos de urgência, bem como remoção por via aérea, de retorno à base ou ao local de tratamento.

SEÇÃO IV - Do Uniforme (art. 46)

Art. 46 - O aeronauta receberá gratuitamente da empresa, quando não forem de uso comum, as peças de uniforme e os equipamentos exigidos para o exercício de sua atividade profissional, estabelecidos por ato da autoridade competente.

SEÇÃO V - Das Férias

Art. 47 - As férias anuais do aeronauta serão de 30 (trinta) dias.

Art. 48 - A concessão de férias será participada ao aeronauta, por escrito, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo o empregado assinar a respectiva notificação.

Art. 49 - A empresa manterá atualizado um quadro de concessão de férias, devendo existir um rodízio entre os tripulantes do mesmo equipamento quando houver concessão nos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro.

Art. 50 - Ressalvados os casos de rescisão de contrato, as férias não poderão se converter em abono pecuniário.

CAPÍTULO IV - Das Transferências

Art. 51 - Para efeito de transferência, provisória ou permanente, considera-se base do aeronauta a localidade onde o mesmo está obrigado a prestar serviços e na qual deverá ter domicílio.

§ 1º - Entende-se como:

a) transferência provisória o deslocamento do aeronauta de sua base, por período mínimo de 30 (trinta) dias e não superior a 120 (cento e vinte) dias, para prestação de serviços temporários, sem mudança de domicílio, à qual retorna tão logo cesse a incumbência que lhe foi cometida; e

b) transferência permanente, o deslocamento do aeronauta de sua base, por período superior a 120 (cento e vinte) dias, com mudança de domicílio.

§ 2º - Após cada transferência provisória o aeronauta deverá permanecer na sua base pelo menos 180 (cento e oitenta) dias.

§ 3º - O interstício entre transferências permanentes será de 2 (dois) anos.

§ 4º - Na transferência provisória serão assegurados ao aeronauta acomodações, alimentação e transporte a serviço e, ainda, transporte aéreo de ida e volta, e no regresso uma licença remunerada de 2 (dois) dias para o 1º (primeiro) mês, mais 1 (um) dia para cada mês ou fração subsequente, sendo que no mínimo 2 (dois) dias não deverão coincidir com o sábado, domingo ou feriado.

§ 5º - Na transferência permanente serão assegurados ao aeronauta pela empresa:

a) uma ajuda de custo, para fazer face às despesas de instalação na nova base, não inferior a 4 (quatro) vezes o valor do salário mensal, calculado o salário variável por sua taxa atual multiplicada pela média do correspondente trabalho, em horas ou quilômetros de vôo, nos últimos 12 (doze) meses;

b) o transporte aéreo para si e seus dependentes;

c) a translação da respectiva bagagem; e

d) uma dispensa de qualquer atividade relacionada com o trabalho pelo período de 8 (oito) dias, a ser fixado por sua opção, com aviso prévio de 8 (oito) dias, à empresa, dentro dos 60 (sessenta) dias seguintes à sua chegada à nova base.

§ 6º - Na forma que dispuser o regulamento desta Lei, poderá ser a transferência provisória transformada em transferência permanente.

Art. 52 - O aeronauta deverá ser notificado pelo empregador com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias na transferência permanente e 15 (quinze) dias na provisória.

CAPÍTULO V - Das Disposições Finais

Art. 53 - Além dos casos previstos nesta Lei, as responsabilidades do aeronauta são definidas no Código Brasileiro do Ar, nas leis e regulamentos em vigor e no que decorrer do contrato de trabalho, acordos e convenções internacionais.

Art. 54 - Os tripulantes das aeronaves das categorias administrativa e privada de indústria e comércio ficam equiparados, para os efeitos desta Lei, aos de aeronaves empregados em serviços de taxi-aéreo.

Art. 55 - Os Ministros de Estado do Trabalho e da Aeronáutica expedirão as instruções que se tornarem necessárias à execução desta Lei.

Art. 56 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 57 - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 5 de abril de 1984; 163º da Independência e 96º da República.

*** Nota: Texto redigitado e sujeito a correções.**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2011/2013

Que entre si celebram, de um lado,

SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS, com sede na Av. Franklin Roosevelt, 194 – 8º andar, Rio de Janeiro, RJ, CNPJ nº 33.452.400/0001 -97, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **GELSON DAGMAR FOCESATO**, CPF 910.968.808-06.

E de outro lado,

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS AEROVIÁRIAS, com sede na S.C.S – Quadra 1 – Bloco K – Sala 701 , em Brasília – Distrito Federal, CNPJ: 33.613.258/0001-12, neste ato representado por seu Diretor Presidente, Sr. **JOSÉ MÁRCIO MONSÃO MOLLO**, CPF nº 076.335.801-00, e por seu Diretor Administrativo-Financeiro, Sr. **ARTURO SPADALE**, CPF nº 270.988.347-34.

Que reger-se-á pelas seguintes cláusulas:

01 – ABRANGÊNCIA

As condições acordadas na presente convenção vigorarão para os aeronautas que operam em todo território nacional, incluídos, também, os tripulantes de empresas nacionais baseados ou operando no exterior, exceções feitas às empresas filiadas ao SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE TAXI-AÉREO e ao SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE AVIAÇÃO AGRÍCOLA, obedecida a conceituação da profissão, conforme o disposto na Lei 7.183/84.

I – CLÁUSULAS ECONÔMICAS

02 – SALÁRIOS

Os salários dos aeronautas vigentes em 30 de novembro de 2011 serão reajustados, a partir de 01 de dezembro de 2011, pelo percentual de **6,50%** (seis vírgula cinquenta por cento).

03 – PISO SALARIAL – Ressalvadas as condições mais favoráveis, após o período de experiência de no máximo 90 (noventa) dias, a soma das parcelas do Salário Base incluindo a Compensação Orgânica não poderá ser inferior ao dos pisos abaixo fixados:

1 – Comissário de Voo – Piso Salarial (salário base e compensação orgânica) – **R\$1.454,46** (um mil quatrocentos e cinquenta e quatro reais e quarenta e seis centavos);

2 – Mecânico de Voo – Piso Salarial (salário base e compensação orgânica) – **R\$ 2.181,71** (dois mil cento e oitenta e um reais e setenta e um centavos);

3 – Pilotos – Piso Salarial (salário base e compensação orgânica) – **R\$ 2.908,94** (dois mil novecentos e oito reais e noventa e quatro centavos).

Parágrafo único – Os salários normativos acima estabelecidos serão corrigidos na mesma época e nos mesmos percentuais em que forem corrigidos os demais salários.

04 DIÁRIAS

As diárias de alimentação, quando pagas diretamente ao aeronauta, no território nacional, serão fixadas a partir de 01 de dezembro de 2011, em **R\$ 50,39** (cinquenta reais e trinta e nove centavos), por refeição principal (almoço, jantar ou ceia).

a) A diária de alimentação relativa ao café da manhã será igual a 25% (vinte e cinco por cento) do valor estabelecido para as refeições principais, não sendo devido seu pagamento quando estiver incluída na conta do hotel;

b) Quando da realização do transporte aéreo internacional ou quando houver prestação de serviços no exterior, as diárias de alimentação serão pagas na moeda do país no qual terminar o voo, ou o aeronauta estiver trabalhando ou aguardando ordens, salvo na hipótese da empresa que, independentemente do país, já pague essas diárias em dólares americanos

c) As partes acordam em constituir comissão paritária para, no prazo de 60 (sessenta) dias contados da data da assinatura desta convenção, examinar os valores das diárias de alimentação, nas condições da alínea “b” desta cláusula;

d) Não obstante o disposto na alínea “b” desta cláusula o valor das diárias de alimentação, quando pagas em moeda local, será reajustado sempre que houver aumento no índice de custo de vida oficial do país em que estiver o aeronauta, na mesma proporção do aumento deste índice;

e) As diárias de alimentação serão pagas sempre que o aeronauta estiver prestando serviço ou a disposição da empresa, no todo ou em parte, nos seguintes períodos:

- 1) Café da manhã, das 05:00 às 08:00 horas inclusive;
- 2) Almoço, das 11:00 às 13:00 horas inclusive;
- 3) Jantar, das 19:00 às 20:00 horas inclusive;
- 4) Ceia, entre 00:00 e 01:00 hora inclusive;

f) A diária de alimentação será paga independentemente do serviço de alimentação a bordo da aeronave.

g) A ceia somente será devida quando o aeronauta estiver no efetivo exercício de suas funções, em voo; na situação de reserva ou como tripulante – extra a serviço.

05 – CESTA BÁSICA

A partir de 01 de dezembro de 2011, as empresas concederão, após o período de experiência na empresa, de noventa dias contados da data de admissão, uma cesta básica, que não tem natureza salarial, em forma de vale alimentação aos seus aeronautas, sem ônus para os mesmos, até o dia 20 de cada mês, no valor de **R\$ 253,35** (duzentos e cinquenta e três reais e trinta e cinco centavos) para aqueles cuja remuneração, deduzidos os descontos previdenciários e de imposto de renda, seja igual ou inferior a **R\$ 2.762,94** (dois mil setecentos e sessenta e dois reais e noventa e quatro centavos) por mês.

A Cesta Básica será paga até o dia 20 do mês subsequente ao mês de competência e levará em conta para efeito de enquadramento a remuneração, acima definida, do mês anterior. (exemplificando: até 20 de janeiro de 2012, as empresas pagarão a cesta básica aos aeronautas, tomando para efeito de enquadramento a remuneração de dezembro de 2011).

Para os aeronautas cuja remuneração, acima definida, a partir de 01 de dezembro de 2011 estejam entre R\$ 2.762,94 e R\$ 2.952,74, os vales alimentação serão fornecidos seguinte forma:

Faixa Salarial**Vale Alimentação**

R\$ 2.762,94 até R\$ 2.783,99	R\$ 231,99
R\$ 2.784,00 até R\$ 2.805,07	R\$ 210,91
R\$ 2.805,08 até R\$ 2.826,16	R\$ 189,94
R\$ 2.826,17 até R\$ 2.847,26	R\$ 168,83
R\$ 2.847,27 até R\$ 2.868,35	R\$ 147,68
R\$ 2.868,36 até R\$ 2.889,44	R\$ 126,60
R\$ 2.889,45 até R\$ 2.910,52	R\$ 105,84
R\$ 2.910,53 até R\$ 2.931,62	R\$ 84,40
R\$ 2.931,63 até R\$ 2.952,74	R\$ 63,33

Parágrafo Primeiro: Entende-se como salário líquido para efeito dessa cláusula, o valor salário bruto recebido pelo aeronauta, deduzindo-se do mesmo as contribuições previdenciárias e de Imposto de Renda Retido na Fonte.

Parágrafo Segundo: Não serão computados na remuneração para efeito emquadramento na cesta básica o adiantamento de férias e a parcela referente a 1/3 das férias em espécie.

Parágrafo Terceiro: Observada a remuneração acima estabelecida, será garantido aeronauta afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a concessão desse benefício.

Nesses casos, para efeito de enquadramento será observada a remuneração média dos últimos três meses, anteriores ao afastamento.

Esta cláusula cancela e substitui qualquer Aditivo assinado anteriormente referente concessão de Cesta Básica a aeronautas.

06 – SEGURO

As empresas pagarão, a partir de 01 de dezembro de 2011, um seguro de vida em benefício de seus empregados aeronautas, sem ônus para os mesmos, cobrindo morte e invalidez permanente, total ou parcial, no valor de R\$ 10.607,84 (dez mil seiscentos e sete reais oitenta e quatro centavos).

II – CLÁUSULAS SOCIAIS**07 – CÁLCULOS DO VARIÁVEL PARA FINS DE FÉRIAS E DE DÉCIMO-TERCEIRO**

Ressalvadas as condições mais favoráveis, a remuneração das férias e do décimo-terceiro salário do aeronauta será calculada pela média das horas ou quilômetros voados no período aquisitivo, aplicando-se-lhe o valor na data da concessão.

08 – GARANTIA DE EMPREGO, POR TRÊS ANOS, ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

As empresas se comprometem a não demitir, salvo em caso de justa causa, o aeronauta que contar mais de 15 (quinze) anos de casa e esteja a 3 (três) anos ou menos, para adquirir o direito a aposentadoria do aeronauta (25 anos);

PARÁGRAFO 1º – A concessão acima cessará na data em que o aeronauta adquirir direito à aposentadoria integral;

PARÁGRAFO 2º. – Aposentadoria integral para o participante do AERUS ou de outro sistema de

previdência das empresas, é a que permita o afastamento do aeronauta com suplementação máxima dos proventos previdenciários;

PARÁGRAFO 3º – A presente disposição somente produzirá efeito após comunicação do aeronauta dirigida à empresa de ter atingido esta condição.

09 – NORMAS EM CASO DE NECESSIDADE DE REDUÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Se houver necessidade de redução da força de trabalho, as demissões ocorrerão por função, observados os seguintes critérios:

- a) O aeronauta que manifestar, sem perda de seus direitos, interesse em deixar o emprego, se o custo for aceitável pela empresa;
- b) Os que estiverem em processo de admissão ou estágio inicial na empresa;
- c) Os aposentados com complementação ou suplementação salarial proveniente de qualquer origem e os que estiverem na reserva remunerada, respeitada a ordem decrescente de antiguidade na empresa;
- d) Os aposentáveis com complementação ou suplementação salarial integral, respeitada a ordem decrescente de antiguidade na empresa;
- e) Os de menor antiguidade na empresa.

10 – DA AMPLIAÇÃO DA JORNADA

Nos casos de necessidade de ampliação de jornada, previstos no artigo 22 e suas letras “A”, “B” e “C” da Lei 7.183/84, esta hora será remunerada com adicional de 50% (cinquenta por cento)

11 – DOS DIAS DE INATIVIDADE

Se, a pedido do aeronauta, a empresa, a seu critério, marcar dia determinado para a inatividade, esse dia não será descontado nas férias ou dos salários.

12 – GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

Ressalvada a hipótese de demissão por justa causa, as empresas concedem garantia de emprego ao aeronauta acidentado no trabalho, por 01 (um) ano após o retorno do auxílio doença acidentário, exceto em caso de acidente de trajeto, em condução própria ou de terceiros, se a empresa assegura esse transporte sob sua responsabilidade.

13 – DISPENSA POR JUSTA CAUSA

A demissão por justa causa deverá ser comunicada, por escrito, ao aeronauta, com especificidade de motivos.

14 – FÉRIAS PARA CÔNJUGES

As empresas concederão férias, no mesmo período, desde que não resulte prejuízo para o serviço, ao aeronauta e seu cônjuge, se trabalharem para a mesma empregadora. No caso de trabalharem em empresas aéreas diversas, essas buscarão facilitar a fixação das férias de seu empregado, de modo a que possam coincidir com a do seu cônjuge.

15 – AFASTAMENTO DA ESCALA DE AERONAUTAS GRÁVIDAS

As empresas se comprometem a dispensar de vôo as aeronautas grávidas e, também,

imediatamente, encaminhá-las à Junta Mista da Aeronáutica, para o fim de se habilitarem aos benefícios da Previdência Social, respondendo a empregadora, quando necessário, pela locomoção da aeronauta, pelo respectivo transporte e hospedagem.

16 – ABONO DE FALTA A ESTUDANTE

As empresas concederão licença não remunerada aos aeronautas para prestarem exames devidamente comprovados, ciente o empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

17 – SERVIÇO DE MEDICINA DE AVIAÇÃO

As empresas envidarão esforços no sentido de manter nos seus serviços de atendimento médico, profissionais especializados em medicina de aviação.

18 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS

Quando realizados fora do horário normal terão seu tempo excedente remunerado como trabalho extraordinário.

19 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O aeronauta que substituir o titular do cargo por período igual ou superior a 10 (dez) dias do mês, fará jus à diferença entre a sua remuneração e a do substituído, durante o período de substituição.

20 – ACOMODAÇÃO INDIVIDUAL

As empresas garantirão acomodação individual para todo aeronauta quando pernoitando fora de sua base contratual a serviço.

21 – DISPENSA DE RESERVA

Até 06 (seis) meses após o parto, a aeronauta, se o desejar, ficará dispensada de reserva, sobreaviso e de programação que obrigariam a pernoite fora da base;

PARAGRAFO 1º – Para o cumprimento da concessão acima, se for necessário, a aeronauta poderá, durante 06 (seis) meses, ser transferida de equipamento, mantida sua antiguidade e condições salariais, não servindo a aeronauta que usar esta faculdade como paradigma para equiparações de salário, nem para os efeitos da cláusula 40 da presente Convenção Coletiva (Igualdade Remuneratória);

PARÁGRAFO 2º – Durante esse período, sua quota mensal de horas de voo será limitada a correspondente ao salário garantido, devendo os voos ser programados de comum acordo com o setor incumbido da organização da escala de serviço;

PARÁGRAFO 3º – Durante o citado período, a jornada da aeronauta será programada de forma a não exceder de 8 (oito) horas;

PARÁGRAFO 4º – Ainda durante o citado período, a aeronauta terá direito a uma folga semanal a mais do que as folgas regulamentares previstas para a generalidade dos aeronautas, salvo se essa(s) folga(s) impossibilitar(em) a aeronauta de completar sua quota mensal de horas de voo correspondentes ao “SALÁRIO GARANTIA” ou a quota média, no mês, dos aeronautas da empresa que trabalharem no(s) mesmo(s) equipamento(s), prevalecendo a quota que for a menor das duas.

22 – ESCALA DE TRIPULANTES

A empresa fixará em local de fácil acesso a Escala de Serviço de seus tripulantes com

antecedência prevista na Lei 71 83/84.

23 RECRUTAMENTO INTERNO

Nos processos de admissão de empregados para as funções privativas de aeronautas, após o recrutamento interno, as empresas darão preferência, em igualdade de condições, aos indicados pelo Sindicato Nacional dos Aeronautas e para tanto, informarão as condições exigidas para a admissão.

Parágrafo Único: o Sindicato manterá cadastro atualizado do pessoal disponível em condição de atender a solicitação acima referida.

24 – GARANTIA NO RETORNO DA LICENÇA PREVIDENCIÁRIA

As empresas asseguram ao aeronauta, no retorno da licença previdenciária:

- 1) A reintegração no mesmo equipamento e função ocupada quando do afastamento;
- 2) O direito de contagem do tempo de afastamento para efeito do cálculo de senioridade;
- 3) O direito às promoções que receberia, caso estivesse exercendo normalmente suas atividades, desde que preenchidos os requisitos, a partir de quando receberá os salários correspondentes a promoção.

25 – COINCIDÊNCIA DE FOLGAS

As empresas envidarão esforços no sentido de fazer coincidir nos mesmos dias as folgas regulamentares do aeronauta com as de seu cônjuge ou companheira(o) registrada(o), desde que não haja prejuízo para a Escala de voo.

26 COMPENSAÇÃO ORGÂNICA

Para todos os efeitos legais, identifica-se, na composição da remuneração fixa do aeronauta, como parcela dele integrante, 20% (vinte por cento) de seu valor, sob o título de indenização de “Compensação Orgânica” pelo exercício da atividade aérea, sem que isso modifique o valor original da remuneração fixa para qualquer fim.

27 – INDENIZAÇÃO

As empresas pagarão a remuneração correspondente ao trabalho não realizado quando o aeronauta não exercer sua atividade prevista, por motivo alheio à sua vontade, se outra equivalente não lhe for atribuída no lugar daquela não realizada dentro do mesmo mês. o valor a ser pago pela parte variável não poderá ser menor que aquele resultante do planejamento da escala ao iniciar o mês.

28 – ESTABILIDADE APÓS TRANSFERÊNCIA POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

As empresas garantirão estabilidade ao empregado transferido em caráter permanente, pelo período de um ano após a transferência, a menos que lhe sejam pagos os dias correspondentes.

29 – ATESTADOS MÉDICOS

Para efeito de pagamento de “dia perdido”, os atestados fornecidos por médicos e dentistas do serviço de convênio médico do Sindicato Nacional dos Aeronautas serão aceitos, até 10 (dez) dias úteis após a alta, devendo o aeronauta comunicar a empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

30 – ASSISTÊNCIA AOS EMPREGADOS

As empresas obrigam-se a providenciar o transporte e atendimento urgente – para locais apropriados – sem ônus para o aeronauta, na hipótese de acidentes ou de mal súbito quando se verificarem durante o trabalho ou como sua decorrência.

31 – FOLGA AGRUPADA

As escalas serão organizadas de forma a que aos aeronautas que não se manifestarem em contrário sejam assegurados, uma vez por mês, um sábado e um domingo consecutivos de folga, ou inatividade, salvo motivo de força maior ou se não for possível fazê-lo sem aumento do quadro de aeronautas da empresa, caso em que será adotado o sistema de rodízio, concedendo-se o benefício mês a mês aos aeronautas que for possível atender. As empresas prestarão ao Sindicato Nacional dos Aeronautas, se e quando solicitadas, informações a respeito do sistema de rodízio que adotarem.

32 – GARANTIA À AERONAUTA GESTANTE

Será garantido o emprego à aeronauta gestante, desde a comprovação de sua gravidez, até 180 (cento e oitenta) dias após o retorno da alta previdenciária.

33 COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

Ressalvadas as condições mais favoráveis em vigor, ao aeronauta que for licenciado pelo INSS até o limite de 180 (cento e oitenta) dias, será concedido pela empresa um auxílio correspondente a 50% (cinquenta por cento) da diferença entre o salário fixo que perceberia em atividade e o valor que passou a receber em razão de seu licenciamento. O auxílio será de 100% (cem por cento) da referida diferença quando o licenciamento decorrer de acidente do trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – O disposto nesta cláusula não se aplica aos aeronautas que já percebem o benefício através do sistema de previdência privada ou de qualquer outro, devendo apenas ser complementado, quando for o caso, até os limites estabelecidos nesta cláusula.

34- CORREÇÃO DE VERBAS ESTIMADAS EM VALORES FIXOS

As gratificações e outros componentes da remuneração, estimadas em valores fixos serão reajustados, nas mesmas épocas e pelo mesmo índice de correção salarial.

35 – MECÂNICO DE VÔO

Na hipótese de a empresa deixar de operar aviões que utilizem Mecânicos de Vôo, estes terão prioridade de aproveitamento em outras funções específicas de aeronauta, com o salário correspondente a essas funções, desde que possuam a respectiva qualificação.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas facilitarão ao pessoal deste nível, a frequência a cursos de aperfeiçoamento, ouvida a comissão paritária.

36 – DOMINGOS E FERIADOS

Ressalvadas aquelas empresas que, por força de acordo coletivo, estabelecerem condições diferenciadas do aqui acordado, as horas voadas nos domingos e nos feriados, (os feriados na base domiciliar do aeronauta) serão pagas em dobro, desde que não haja designação de outro domingo ou feriado de folga além das previstas na Lei 7.183/84, no prazo de noventa dias subseqüentes ao mês de sua realização.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para efeito de definição de domingos e feriados, as empresas poderão adotar o horário internacionalmente utilizado na aviação, conhecido como UTC – Universal Time

Coordinates (Coordenadas de Horas Universal).

37 – RESERVA E SOBREAVISO

Os aeronautas terão as horas de trabalho na situação de reserva e sobreaviso remuneradas da seguinte forma:

- As horas na situação de reserva serão pagas pelo mesmo valor atribuído à hora de voo normal e as de sobreaviso serão remuneradas na base de 1/3 (um terço) do valor da hora normal e serão computadas no cálculo da garantia mínima de 54 (cinquenta e quatro) horas por mês, ressalvadas as condições mais favoráveis.

38 – ASSENTOS DESTINADOS A DESCANSO A BORDO

Os assentos destinados a descanso a bordo dos comissários (as) de voo reclinarão até o mesmo ângulo dos destinados aos passageiros da denominada – “Classe Executiva”.

Quanto a privacidade e a localização desses assentos, serão objetos de estudos por parte das empresas.

Os assentos a que se refere essa cláusula, não serão escolhidos entre os que se situarem próximos de “toilettes” e dos locais a bordo destinados ao preparo e organização dos serviços de lanches e refeições a bordo.

39 – VALOR DA PARTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

A parte variável da remuneração será calculada com base no valor do quilômetro ou hora de voo, do mês anterior ao da data do pagamento. Exemplificativamente: a parte variável correspondente às horas ou quilômetros realizados no mês de setembro terá que ser paga com os valores correspondentes ao mês de outubro, até o 5º (quinto) dia útil de novembro.

40 – FOLGAS PARA EXAMES MÉDICOS

E concedido 01 (um) dia de folga, além das regulamentares, para o aeronauta fazer os exames médicos periódicos obrigatórios e conforme determinação do órgão oficial competente.

Quando se fizer necessário a realização de exames complementares mesmo que solicitados pela empresa, serão concedidos dias de dispensa médica.

41 – IGUALDADE REMUNERATÓRIA

Na mesma empresa, na mesma função e no mesmo tipo de aeronave, ressalvadas as vantagens pessoais e os fatores voar mais ou menos horas ou quilômetros além dos estabelecidos como salário-garantia, será paga igual remuneração.

42 – AMPLIAÇÃO DAS AUSÊNCIAS LEGAIS

A ausência legal a que alude o item 02 do artigo 473 da CLT, passará a ser de 05 (cinco) dias consecutivos.

43 – DESCONTO POR FALTAS AO TRABALHO

o desconto por falta injustificada ao trabalho será igual a 1/30 do valor da parte fixa da remuneração.

44 – MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

A par das disposições legais existentes, as empresas obrigam-se a observar:

a) que os “cipeiros” e os agentes de segurança de voo indicados pelo Sindicato Nacional dos Aeronautas desfrutarão do direito de estarem presentes e acompanhar as diligências de análise dos acidentes ocorridos nas respectivas áreas de atuação, devendo as empresas informá-los, oportunamente, sobre tais atividades;

b) que o vice-presidente da CIPA e os representantes nas respectivas áreas gozarão do direito de acompanharem os agentes da fiscalização trabalhista, da sanitária ou de levantamento técnico, obrigando-se, também, as empresas, a informá-los, imediatamente, da presença daqueles agentes e fiscais;

c) que deverão encaminhar ao Sindicato Nacional dos Aeronautas cópia das atas das reuniões da CIPA até 10(dez) dias após a data em que as mesmas forem realizadas.

45 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Diante da importância que envolve o assunto, as empresas manterão o SNA informado quanto aos acidentes do trabalho verificados, e, para tanto:

a) nos meses de abril, julho, outubro, e janeiro, enviarão cópia do Anexo 1 completo previsto no item 5.22, letra “E” da NR-05 para fins estatísticos;

b) nos casos de acidentes fatais verificados no âmbito ou nas dependências das empresas, o SNA deverá ser comunicado do fato, e na hipótese de acidente de trajeto ou ocorrido fora da sua sede, tão logo tome conhecimento do fato.

46 – DISCRIMINAÇÃO E COMPROVAÇÃO DO PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO

As empresas fornecerão comprovantes de pagamento que contenham a identificação da empresa, as parcelas pagas e a discriminação dos descontos, assim como total de horas voadas, horas de trabalho diurnas e noturnas e número de reservas e sobreavisos pagos.

47 – HORÁRIO DA CONDUÇÃO FORNECIDA PELA EMPRESA

As empresas que fornecem condução de e para o local de trabalho, divulgarão em local adequado, para conhecimento dos aeronautas, os horários e locais em que a mesma possa ser apanhada.

48 – HORÁRIO IN ITINERE

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

49 – MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO

Sem prejuízo dos demais efeitos da mora salarial, fica ajustado o pagamento, pelas empresas, de multa igual a 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial até 30 dias e de 20% (vinte por cento), pelos que superarem este prazo.

50 – READMISSÃO ATÉ 12 MESES CONTADOS DA DISPENSA

Todo aeronauta readmitido até 12 meses após a sua despedida fica desobrigado de firmar contrato de experiência.

51 – INDENIZAÇÃO POR RETENÇÃO DA CTPS

Fica estabelecido o direito a indenização correspondente ao valor de um dia de salário por dia de atraso pela retenção da CTPS, após o prazo de 48 horas, contado da entrega para anotações contra recibo.

52 – INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS

o início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo e feriados, ou dia de compensação de repouso semanal.

53 – CONCESSÃO DE FÉRIAS

No prazo de 60 (sessenta) dias, contados da assinatura desta Convenção Coletiva, as empresas enviarão ao Sindicato Nacional dos Aeronautas, a escala de férias atrasadas dos seus empregados, elaborada sem quebra de eficiência de seu serviço, obrigando-se a que, no prazo de um ano, esteja regularizada a situação geral. Os empregados com férias de 03 (três) períodos aquisitivos vencidos, serão liberados, no máximo de 30 (trinta) dias após a data de assinatura desta Convenção.

PARÁGRAFO ÚNICO – Desrespeitada a escala de férias apresentada, estarão obrigadas as empresas ao pagamento de uma multa de 10% (dez por cento) do salário fixo, por mês de atraso na concessão, pagável mensalmente, até a satisfação da obrigação, revertendo em favor do empregado prejudicado.

54 – RODÍZIO DE FÉRIAS

A concessão de férias nos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro obedecerá a um sistema de rodízio para os tripulantes que exerçam a mesma função no mesmo tipo de equipamento.

55 – POLÍTICA GLOBAL SOBRE SIDA

As empresas deverão adotar, junto com o Sindicato e as CIPAS, no prazo de 90 dias da assinatura desta convenção, política global de prevenção contra AIDS e de acompanhamento dos funcionários soropositivos.

56 – JORNADA SEMANAL

O limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas será observado para todos os aeronautas. Superado o limite previsto nesta cláusula, a hora excedente será objeto de compensação ou de pagamento.

57 – GARANTIA DE CRECHES A AERONAUTA

O Sindicato Nacional dos Aeronautas indicará às empresas as creches distritais com as quais as empresas assinarão convênio (nas condições de mercado), cujo custo ficará por conta das mesmas durante 24 (vinte e quatro) meses, após o parto;

57.1. Para a determinação das creches mais apropriadas a necessidade das aeronautas, o Sindicato Nacional dos Aeronautas, contará com a colaboração das empresas, para coleta de subsídios.

57.2. Nas condições acima estabelecidas, as empresas poderão optar por adotar o sistema de reembolso creche.

58 – ESTABILIDADE CIPAS

É concedida estabilidade para os membros suplentes eleitos das CIPAS, na forma do Precedente Normativo nº 51 do T.S.T.

59 – ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE ACESSO

As empresas que ainda não tenham seus tripulantes organizados em quadro com norma de acesso profissional instituirão comissão para estudar sua implantação com a participação de representantes dos empregados, no prazo de 90 (noventa) dias.

60 – PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA LOCADA

Fica proibida a contratação de mão-de-obra locada, ressalvadas as hipóteses previstas nas Leis nos. 6.019/74 e 7.102/83.

61 – FOLGA DE ANIVERSÁRIO

As empresas concederão folga, dentro das 8 (oito) legais, por ocasião de aniversário do aeronauta e na medida do possível, quando do aniversário do cônjuge e filhos do Aeronauta, desde que solicitadas à empresa com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência.

62 – ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Ressalvadas as condições mais favoráveis, fica assegurado o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao aeronauta, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a ocorrência da ausência ao trabalho.

63 – TAXA DE REVALIDAÇÃO DE CERTIFICADOS

As empresas reembolsarão ao Aeronauta, mediante a apresentação do comprovante de pagamento, a taxa devida ao órgão oficial competente para a revalidação dos Certificados de Habilitação Técnica.

64 – DOCUMENTAÇÃO PARA VÔOS INTERNACIONAIS

As empresas manterão serviços tendentes a facilitar ao aeronauta a obtenção da documentação necessária ao mesmo para exercer sua função em vôos internacionais.

65 – TRIPULANTE EXTRA

Não será vedado ao tripulante extra, da própria empresa, que viajar por motivo particular, assento na cabine de passageiros, em havendo disponibilidade de lugar.

66 – RESSARCIMENTO DE DESPESAS MÉDICAS

As empresas ressarcirão as despesas efetuadas pelos tripulantes com a realização de exames quando requeridos pelo Departamento Médico da mesma, desde que condicionada a sua realização a estabelecimentos escolhidos pelas empresas.

67 – MATERIAIS E EQUIPAMENTOS GRATUÍTOS

As empresas fornecerão, gratuitamente, todos os materiais que exigirem.

68 – AUXÍLIO FUNERAL

As empresas custearão o funeral do aeronauta, até o limite do valor de seu seguro, desde que sejam para isso solicitadas por seus dependentes legais, ocorrendo posteriormente o ressarcimento daquela despesa, quando do pagamento do seguro.

69 – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam as empresas abrangidas por essa Convenção Coletiva autorizadas a efetuarem descontos em folha de pagamento desde que expressamente autorizadas pelo aeronauta.

70 – UNIFORMES

Fica garantido o fornecimento gratuito de uniformes completos, desde que exigido seu uso pelo empregador.

71 – QUEBRA DE MATERIAL

Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual de culpa comprovada do empregado.

72 – GARANTIA DOS GANHOS

E garantida a remuneração correspondente ao dia que o aeronauta tiver de faltar para o recebimento do PIS, com exceção daqueles que recebem diretamente na empresa.

73 – COMISSÕES PARITÁRIAS DE SAÚDE

o Sindicato das empresas e os Sindicatos profissionais se comprometem a criar comissões paritárias de saúde, objetivando examinar e propor medidas relacionadas com a saúde do trabalhador, em especial medidas relacionadas a exames preventivos de saúde.

74 – PARCEIRO (A) DO MESMO SEXO

A partir da assinatura desta CCT, parceiro (a) do mesmo sexo passa a ser considerado companheiro (a) para todos os fins de direito, passando a ter todos os benefícios concedidos pela empresa aos seus empregados (as), desde que a união estável esteja registrada em cartório.

III – CLÁUSULAS RELATIVAS À ORGANIZAÇÃO SINDICAL

75 – QUADRO DE AVISOS

As empresas e, de forma recíproca, o Sindicato Nacional dos Aeronautas, concordam com a afixação de um “Quadro de Avisos” para o Sindicato, nos recintos de despacho dos tripulantes, e, para as empresas, nos estabelecimentos do órgão de classe destinados a colocação de avisos limitados, exclusivamente, aos assuntos de interesse da categoria e das empresas, sem qualquer conotação ou vinculação de natureza político-partidária. As empresas e o Sindicato Nacional dos Aeronautas, respectivamente, zelarão pela conservação e continuidade da afixação dos quadros e dos avisos.

76 – ENCONTROS BIMESTRAIS

o Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias e o Sindicato Nacional dos Aeronautas realizarão reuniões bimestrais em 2012 nos seguintes meses: fevereiro, abril, junho, agosto e outubro, e em qualquer tempo se as condições que determinaram as cláusulas desta Convenção Coletiva se alterarem em especial as que tenham significância econômica para os aeronautas. Caso haja necessidade de reuniões extraordinárias, as partes deverão ser comunicadas com 10 (dez) dias de antecedência.

77 – AFASTAMENTO DA ESCALA POR SOLICITAÇÃO DO SNA

As empresas comprometem-se a não descontar o salário dos dias de convocação de diretor do Sindicato Nacional dos Aeronautas, uma vez que haja concordância em cedê-lo ao órgão de classe – até o limite de 05 (cinco) dias por mês – dispensa do serviço que não será considerada como falta para qualquer efeito, inclusive no tocante às férias, sem prejuízo do disposto na cláusula número 76. Esta vantagem é estendida a qualquer aeronauta indicado pelo Sindicato Nacional dos Aeronautas para trabalho sindical.

Os dias de convocação deverão ser informados às empresas com antecedência.

78 – REPRESENTANTES SINDICAIS

As empresas darão garantia de emprego aos representantes sindicais eleitos em Assembléia específica, com mandato que coincidirá com o da Diretoria do SNA, até o limite de um representante por empresa e a mais 6 (seis) de livre escolha que poderão ser de qualquer empresa. A esses representantes sindicais fica assegurada a suplementação de 2 (duas) folgas além das devidas regularmente ao empregado mediante aviso a empresa com 1 (um) mês de antecedência.

Além das acima mencionadas os representantes sindicais terão mais duas folgas para assistirem as assembleias regularmente convocadas, mediante aviso à empresa com 7 (sete) dias de antecedência.

79 – DESCONTO EM FAVOR DO SNA

Desde que não haja manifestação contrária por parte do aeronauta, as Empresas descontarão na folha de pagamento, sem qualquer ônus para o sindicato profissional, as contribuições facultativas que forem votadas pelas assembleias em favor do Sindicato Nacional dos Aeronautas, que deverá indicar a soma global a ser descontada, desde que não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

O repasse dos valores apurados deverá ser feito ao sindicato no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis contados do desconto. A empresa que não efetuar o repasse no prazo aqui estabelecido incorrerá em mora.

80 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Todo aeronauta que esteja no exercício efetivo de cargo sindical eletivo poderá ficar, a juízo do Sindicato Nacional dos Aeronautas, apenas 15 (quinze) dias no mês a disposição da escala, devendo esses dias serem marcados e informados à empresa com antecedência de 30 (trinta) dias da publicação da escala, sempre assegurado o salário fixo. O melhor aproveitamento dessa faculdade será estabelecido entre a escala e o empregado interessado.

PARÁGRAFO ÚNICO – Caberá esta liberação a no máximo 24 (vinte e quatro) membros da Diretoria eleitos.

81 – LIVRE ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL A EMPRESA

Fica assegurado o acesso dos dirigentes sindicais, desde que identificados, nos estabelecimentos das empresas freqüentados pelos aeronautas nos aeroportos.

82 – FREQUÊNCIA LIVRE AO SINDICATO

Assegura-se a liberação do dirigente sindical para frequência em assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus de qualquer espécie.

83 – ENCAMINHAMENTO DAS GUIAS DE DESCONTOS

As empresas encaminharão ao Sindicato Nacional dos Aeronautas cópia das guias de contribuição sindical, assistencial e confederativa com a relação nominal com respectivo desconto no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após o desconto.

84 LIBERAÇÃO PARA CONGRESSOS

Exceto nos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro, as empresas se comprometem a liberar, de uma só vez, 1 % (um por cento) de seus aeronautas sindicalizados assegurando um mínimo de 2 (dois) por empresa, para participarem do congresso específico da categoria, por um período de 3 (três) dias, para os baseados no local do evento, e 5 (cinco) dias para os de outras localidades sem prejuízo de seus vencimentos fixos e com passagens fornecidas pelas empresas, na medida do possível.

Os nomes dos congressistas serão informados ao SNEA, 45 (quarenta e cinco) dias antes do evento.

85 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas anteciparão ao Sindicato Nacional dos Aeronautas, o valor correspondente a 02 (duas) diárias de alimentação por cada aeronauta, seu empregado, no valor convencionado nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de Contribuição Assistencial, através de depósito a ser realizado em até 15 (quinze) dias após a assinatura do presente instrumento normativo.

Parágrafo 1º – Essa contribuição será descontada dos salários de seus empregados aeronautas, em 02 (duas) parcelas iguais, nos meses de fevereiro e março de 2012.

Parágrafo 2º – Fica garantido a todo aeronauta o direito de oposição ao referido desconto, bastando, para tanto, entregar, em até 10 (dez) dias da assinatura do presente instrumento normativo, ao Sindicato Nacional dos Aeronautas e à empresa, declaração por escrito neste sentido.

86 – SINDICALIZAÇÃO

86.1. O Sindicato poderá proceder uma campanha de sindicalização dos empregados dentro das instalações das empresas, em local e condições previamente ajustadas com a gerência local responsável pela área de Relações Trabalhistas.

86.2. As empresas reafirmam seu compromisso de manter absoluta isenção no pertinente ao direito de associação do empregado ao Sindicato de seu interesse.

87 – RELACAO SEMESTRAL DE AERONAUTAS ADMITIDOS E DEMITIDOS

Semestralmente, as empresas fornecerão a relação nominal dos Aeronautas demitidos e admitidos ao SNA.

IV – VIGÊNCIA

88 – VIGÊNCIA

Os valores vigentes nas Cláusulas Econômicas desta convenção de números: 02 – Salários; 03 – Piso Salarial; 04 – Diárias; 05 – Cesta Básica; 06 – Seguro, vigorarão até 30 de novembro de 2012.

PARÁGRAFO 1º – As demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho estabelecida

entre o SNA e o SNEA, entidade sindical representante das empresas convenientes, vigorarão de 01 de dezembro de 2011 até 30 de novembro de 2013;

PARAGRAFO 2º – Novas cláusulas de teor econômico poderão ser acrescentadas na próxima data base dos aeronautas.

Rio de Janeiro, 22 de dezembro de 2011.

SNEA – SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS AEROVIÁRIAS

CNPJ: 33.613.25810001-12

José Márcio Monsão Mollo

CPF nº 076.335.801 -00

Diretor-Presidente

SNEA – SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS AEROVIÁRIAS

CNPJ: 3313.25810001-12

Arturo Spadale

CPF nº 270.988.347-34

Diretor Administrativo-Financeiro

SNA – SINDATO NACIONAL DOS AERONAUTAS

CNPJ nº 33.452.40010001 -97

Gelson Dagmar Fochesato

CPF nº 91 0.968.808-06

Presidente